

От Работодателя:
Директор Государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Республики Крым - Симферопольский
колледж сферы обслуживания и
дизайна



Е.С. Назарова

«15» марта 2022 г.

От работников:
Председатель Профсоюзного
комитета Государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Республики Крым
«Симферопольский колледж
сферы обслуживания и дизайна»



В.В. Яценев

«15» марта 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Республики Крым «Симферопольский колледж сферы
обслуживания и дизайна»

19.03.2022 – 18.03.2025 гг.

Вступает в силу

«19» марта 2022 г.

г. Симферополь
2022 г.

ПРЕАМБУЛА

Настоящий Коллективный договор является правовым актом социального партнерства, который заключается в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации; Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями); Федерального закона от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), Закона Республики Крым от 06.07.2015 г. № 131-ЗРК/2015 «Об образовании в Республике Крым»; Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации; Соглашения между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Крымской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2020-2024 гг.; иных законодательных и нормативных правовых актов, Устава Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Симферопольский колледж сферы обслуживания и дизайна» и регулирует производственные, трудовые и социально-экономические отношения между работодателем и трудовым коллективом на основе взаимного согласования интересов сторон, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, а также установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий их труда.

Стороны безоговорочно признают непреложные основы трудового права, включая запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда, обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, равенство прав и возможностей работников, обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование, обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах, обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового

права; обеспечение права представителей первичной профессиональной организации осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.

Сторонами коллективного договора являются:

- Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Крым «Симферопольский колледж сферы обслуживания и дизайна» (далее - Колледж), в лице директора Назаровой Елены Степановны, действующего на основании Устава Колледжа (далее - Работодатель), с одной стороны;

- работники Колледжа (далее - Работники), представителем которых является первичная профсоюзная организация работников и обучающихся Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Симферопольский колледж сферы обслуживания и дизайна» (далее - Профсоюзный комитет), в лице Председателя Профсоюзного комитета Ячменева Бориса Владимировича, действующего на основании Положения о Первичной профсоюзной организации работников и обучающихся Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Симферопольский колледж сферы обслуживания и дизайна», с другой стороны.

Работники Колледжа уполномочивают:

- Профсоюзный комитет быть представителем его интересов, как при заключении Коллективного договора, так и при внесении изменений и дополнений к нему и при решении коллективных трудовых споров; осуществлять контроль за выполнением обязательств сторон в период действия Коллективного договора; представлять интересы Работников в решении текущих вопросов относительно оплаты труда, занятости, условий и охраны труда, оздоровления и отдыха и т.д.;

- Председателя Профсоюзного комитета подписать от имени трудового коллектива Коллективный договор с Работодателем.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работниками в лице их представителей и Работодателем, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Колледже.

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Колледжа и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию

благоприятных условий труда в соответствии с действующим трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Колледжа, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе уполномочить Профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

1.4. Работодатель обязан в течение 7 дней со дня подписания коллективного договора (внесения изменений в него) подать его на уведомительную регистрацию, ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех Работников Колледжа.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Колледжа, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Колледжа, переизбранием председателя профсоюзного комитета.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.8. При ликвидации Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в установленном законом порядке (статья 44 Трудового Кодекса Российской Федерации). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.10. Контроль над ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.11. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании Работников не реже одного раза в год.

1.12. Локальные нормативные акты Колледжа, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с Профсоюзным комитетом.

1.13. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.15. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с 19.03.2022 года по 18.03.2025 года включительно. По истечении этого срока Стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий коллективный договор (на срок не более трех лет) или заключить новый коллективный договор.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора должны соответствовать действующему трудовому законодательству и не могут ухудшать положение Работника.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и Работником, один экземпляр под подпись передать Работнику в день заключения.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить Работников под подпись с настоящим коллективным договором, уставом Колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить Работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и

специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2.2. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ). При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения Работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического Работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических Работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим Работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.3. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.4. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между Работником и Работодателем трудового договора.

2.2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического Работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия Работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени Работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.6. Расторжение трудового договора с одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида до восемнадцати лет), по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

2.2.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной

форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);

- проработавшим в организации более 10 лет.

При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при расторжении трудового договора, в связи с сокращением численности или штата Работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации

преимущественное право на оставление на работе имеют Работники:

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- педагогические Работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

2.2.9. Обеспечить Работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работников организации, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. В соответствии со статьей 178 ТК РФ выплачивать Работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с Работником - членом первичной профсоюзной организации по инициативе Работодателя может быть произведено только с учетом мнения Профсоюзного комитета.

2.2.12. С учетом мнения Профсоюзного комитета определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Колледжа.

2.2.13. Направлять педагогических Работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.14. В случае направления Работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с

документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.15. При направлении Работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

- 100 рублей - по Республике Крым и за пределы Республики Крым;
- 300 рублей - при направлении в г. Москву и г. Санкт-Петербург.

2.2.17. Запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочным работам, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни категории лиц, установленных Трудовым Кодексом.

2.2.18. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.19. Содействовать Работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических Работников и приобрести другую профессию.

2.2.20. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Колледжа, ее реорганизацией с участием Профсоюзного комитета.

2.2.21. При принятии решений об увольнении Работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3 Профсоюзный комитет обязуется осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками.

2.4. Директор, заместители директора, руководители структурных подразделений и другие Работники Колледжа помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять в Колледже преподавательскую деятельность без занятия штатной должности (в том числе в рамках часов

внеаудиторной занятости с отдельными категориями обучающихся), которая не считается совместительством.

2.5. Предоставление педагогической работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется при условии, если преподаватели, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, при этом обеспечивается учет мнения профсоюзного комитета.

2.6. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия локальных нормативных актов в сфере обработки и защиты персональных данных.

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе оплаты труда, не позднее, чем за два месяца до их введения, а также заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, в случаях, если инициатором данных изменений выступает Работодатель.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха Работников Колледжа определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы

(графиками сменности), согласованными с Профсоюзным комитетом.

3.1. Для директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений, Работников из числа вспомогательного и административного-управленческого персонала Колледжа устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.2. Для педагогических Работников колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с частью 3 статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации, соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Министерством просвещения России, Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым.

3.3. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.4. В Колледже учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором Колледжа по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год Работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (директору, его заместителям, другим руководящим Работникам) устанавливается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом, при условии, если преподаватели, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического Работника колледжа, осуществляться только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения

количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. При установлении преподавателям, для которых Колледж 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 преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.6. настоящего раздела.

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

Работодатель должен ознакомить преподавателей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

3.8. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных Работников в соответствующих отпусках.

3.9. Преподавателям конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой (нормируемая часть), и регулируется расписанием учебных занятий.

Выполнение другой части педагогической работы преподавателями осуществляется в соответствии с графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

3.10. В дни работы к дежурству по Колледжу преподаватели, мастера производственного обучения привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия.

3.11. Продолжительность рабочей недели для Работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

3.12. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном порядке.

3.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности преподавателям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы, с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

Рабочее время преподавателей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на преподавателя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических Работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период преподаватели осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом Работодателя по согласованию с Профсоюзным комитетом.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал колледжа может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.15. Привлечение Работодателем Работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия Работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.16. Работодатель обязан согласовывать с Профсоюзным комитетом перечень должностей

Работников с ненормированным рабочим днем.

3.17. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Колледжа.

Без согласия Работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.18. Привлечение Работников Колледжа к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка колледжа

Для преподавателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.19. Педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, остальным Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- инвалидам - не менее 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);
- для других категорий сотрудников - 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Колледже, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Работникам и до истечения шести месяцев (статья

122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим Работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию Профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. График отпусков является основанием для издания приказа о предоставлении отпуска.

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

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. При отзыве работника из отпуска неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.21. В соответствии с законодательством Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ);
- за ненормированный рабочий день от 3 до 5 календарных дней (статья 119 ТК РФ).

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих Работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (Приложение № 1).

3.22. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.23. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в

соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

3.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

Обязанность продлевать отпуск на число календарных дней нетрудоспособности, если временная нетрудоспособность наступила в период пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, возникает у работодателя только в случае временной нетрудоспособности самого работника. Заболевание же ребенка, другого члена семьи не является основанием для продления ежегодного оплачиваемого отпуска даже при наличии выданного работнику листка нетрудоспособности. (определение Верховного Суда РФ от 28.02.2013 N АПЛ13-18, определение Тюменского облсуда от 10.08.2015 N 33-4702/2015, письма Минтруда России от 26.10.2018 N 14-2/ООГ-8536, Роструда от 01.06.2012 N ПГ/4629-6-1, ФСС России от 09.08.2007 N 02-13/07-7422).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении Работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работник, проработавший от 5 ½ до 11 месяцев и увольняемый по определенным основаниям, в том числе в связи с ликвидацией Колледжа и сокращением штата имеет право на полную компенсацию.

При этом преподавателям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска - 56 календарных дней.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе Работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.25. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.26. При предоставлении очередного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев

работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном объеме.

3.27. Стороны договорились о предоставлении работникам Колледжа по заявлению дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей - один рабочий день;
- родителям первоклассников – в День знаний; родителям выпускников (4 класс, 9 класс, 11 класс) - в день последнего звонка;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - один рабочий день;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше, – один день в квартал.
- предоставление работникам образования, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ);

- предоставление не освобожденным председателям выборных профсоюзных органов образовательных организаций дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ);

- участникам боевых действий — пять календарных дней;
- рождение ребенка – три календарных дня;
- работающим инвалидам – три календарных дня.

3.28. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между Работником и Работодателем.

Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления Работника в сроки, указанные Работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 рабочих дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника - 14 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет - 14 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

3.29. Преподавателям не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической

работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.30. Профсоюзный комитет обязуется:

3.30.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха Работников.

3.30.2. Предоставлять Работодателю согласование при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха Работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.30.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ).

3.30.4. Осуществлять защиту экономических и трудовых прав работников.

3.30.5 Вносить предложения Работодателю по социально-трудовым вопросам и участвовать в их рассмотрении.

3.30.6. Способствовать созданию нормального морально-психологического климата в коллективе.

3.30.7. Организовывать культурно-массовые мероприятия, праздники для работников.

3.31. Работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются два оплачиваемых дня отдыха:

Оплачиваемые дни отдыха, предоставляются работникам на основании их заявления и при предъявлении сертификата о прививке или выписки с Портала Государственных услуг Российской Федерации (далее – Портал Госуслуг), указанные дни предоставляются оплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

Работнику, который прошел вакцинацию однокомпонентной вакциной оплачиваемые дни отдыха предоставляются подряд на основании его заявления, но не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в Сертификате о прививке или выписке с Портала Госуслуг как день, в который проходила вакцинация.

Работнику, который прошел вакцинацию двухкомпонентной вакциной оплачиваемые дни отдыха предоставляются на основании его заявления по одному дню после каждой вакцинации, не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификате о прививке или выписке с Портала Госуслуг как день, в который проходил

вакцинация.

Указанные дни отдыха по желанию работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы в другое время в течение года после вакцинации.

Работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни вакцинации предоставленные в связи с этим дни отдыха, которые оплачиваются в пределах фонд оплаты труда при наличии денежных средств.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4. Оплата труда работников Колледжа осуществляется в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, с Положением об оплате труда работников Колледжа, утвержденным нормативно-правовым актом.

4.1 Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (рублях).

Днями выплаты заработной платы являются: 15 и 30 числа текущего месяца. Размер заработной платы за первую половину месяца должен быть не менее оплаты за фактически отработанное время из расчёта тарифной ставки (должностного оклада) работника (ст. 136 ТК РФ).

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

При выплате заработной платы Работнику выдается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.2 Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) конкретно устанавливаемые за исполнение Работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы; доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от

нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера, утвержденные нормативно-правовыми актами.

4.3. Работодатель обеспечивает равную оплату за труд равной ценности, а также не допускает какой бы то ни было дискриминации, различий, предпочтений и исключений, не связанных с деловыми качествами Работника.

4.4. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже МРОТ без учета выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также дополнительной оплаты работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

Пределная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда, не может превышать 40 процентов фонда оплаты труда.

4.5. Индексацию заработной платы осуществлять в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.6. Оплата труда Работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, 40 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия

Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

4.8. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда. Минимальный размер повышения оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

4.9 Оплата труда преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемой дисциплины (профессионального модуля).

4.10. Обоснованная экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи Работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) колледжа.

4.11. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других Работников колледжа, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.12. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения Коллективного договора, отраслевого республиканского и территориального соглашений по вине Колледжа или учредителя, заработную плату в полном размере.

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

4.14. Работникам Колледжа один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки), в пределах фонда оплаты труда.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

Руководитель ежегодно предусматривают средства на выплату материальной

помощи на оздоровление, исходя из установленного размера данной выплаты и численности работников образовательной организации в пределах доведенного фонда оплаты труда.

Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем и оформляется его приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается вновь принятому работнику, не отработавшему полный календарный год.

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации Работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении или предоставления сведений о трудовой деятельности (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством;

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право Работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за Работников обязательные платежи на пенсионное страхование, социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, медицинское страхование, взимаемые с организаций и физических лиц в целях финансового обеспечения реализации прав застрахованных лиц на получение страхового обеспечения по соответствующему виду обязательного соцстрахования, взносы, взимаемые с организаций в целях дополнительного социального обеспечения отдельных категорий физических лиц (пункт 3 статьи 8 Налогового кодекса Российской Федерации), взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2.3. Работодатель и Профсоюзный комитет договорились, что профсоюзные членские взносы удерживаются из заработной платы работников – членов профсоюза на основании их письменного заявления. Профсоюзные членские взносы удерживаются из заработной платы работника в размере 1 %. Работодатель обязуется ежемесячно бесплатно перечислять на расчетный счет Профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы в установленном размере. Перечисление производится в полном объеме и одновременно с выдачей заработной платы.

5.2.4. Оказывать Работникам материальную помощь при рождении ребенка, смерти близких родственников (детей, родителей, супруга, супруги).

5.2.5. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году оплачивается проезд к месту нахождения организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно, (статья 173 ТК РФ).

5.3 Гарантии при проведении аттестации педагогических работников:

5.3.1. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно сформированными Колледжем, в состав которых включается представитель Профсоюзного комитета.

5.3.2. При подготовке и проведении аттестации Стороны гарантируют Работникам предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

5.3.3. В случае истечения действия квалификационной категории, после подачи заявления в аттестационную комиссию сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в

установлении) квалификационной категории.

5.3.4. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в Колледже, в котором проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

5.4. При достижении 50 лет, Работникам, которые добросовестно проработали Колледже не менее 10 лет, осуществлять по ходатайству руководителей структурных подразделений, администрации, профсоюзного комитета, премирование к юбилейным датам в размере 50% от должностного оклада (для преподавателей от должностного оклада на ставку), за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности. Данное премирование производится в пределах средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты, в том числе на премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год). Юбилейными датами считать возраст - 50, 60, 70, 75 и далее каждые 5 лет, в соответствии с письмом Министерства культуры Российской Федерации от 25.04.2003г. № 34-01-16/32).

5.5. Осуществлять выплату Работникам при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере должностного оклада. Выплата материального вознаграждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда при наличии денежных средств.

5.6. Педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Симферопольский колледж сферы обслуживания и дизайна», реализующих образовательные программы среднего

профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5 тысяч рублей с сохранением ранее установленных выплат (далее - классное руководство (кураторство) в группах СПО; организации СПО).

За педагогическим работником, осуществляющим классное руководство (кураторство), при введении выплаты ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5 тысяч рублей, ранее установленные выплаты за осуществление классного руководства сохраняются.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации, проведение оценки и разработке мероприятий по управлению профессиональными рисками в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение Работников безопасным методам и приемам работ и оказания первой помощи, пострадавшим при несчастном случае, проведение специальной оценки условия труда (ст. 225 ТК РФ).

6.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с правилами, утверждаемыми в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

6.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников Колледжа не реже 1 раза в три года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Обеспечивать Работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами утвержденными нормативно-правовым актом.

6.1.10. Обеспечивать за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, а также психологическое освидетельствование Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.11. Проводить не реже одного раза в год проведение акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на рабочих местах.

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

6.1.13. Проводить расследование, оформление (рассмотрение), учет микроповреждений (ссадин, кровоподтеков, ушибов мягких тканей, поверхностных ран и других повреждения), полученных работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации

6.1.14. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил по охране труда.

6.1.15. Создать на паритетной основе совместно с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.16. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда вышестоящей профсоюзной организации, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Колледже. В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.17. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками Колледжа обучение и инструктажи по охране труда, содержащих в том числе, вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктажи и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.18. Проводить обучение персонала (работников) по вопросам электробезопасности с прохождением проверки знаний и получением соответствующей группы по электробезопасности.

6.1.19. Обеспечивает доступ работников к актуальным редакциям комплекта нормативных

правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности

6.1.20. Не допускать Работников к выполнению ими трудовых обязанностей без использования положенных СИЗ, без прохождения медицинского осмотра, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.21. Установить запрет на применение труда беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, в ночное время, для работы в выходные дни, направление их в служебные командировки без их согласия.

6.1.22. Предоставлять уполномоченному по охране труда профсоюзной организации оплачиваемого рабочего времени и стимулирующие выплаты в размере не менее 20 процентов от должностного оклада для выполнения возложенных на них обязанностей по проведению общественного контроля по охране труда.

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи Работников Колледжа.

6.3. Работнику при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. По итогам проведения СОУТ обеспечить предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные требования охраны труда. Гарантии и компенсации выделять в соответствии с утвержденными нормативно-правовыми актами. С результатами СОУТ ознакомить всех работников под роспись.

6.5. Работники обязуются:

6.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.5.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, применения СИЗ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.5.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также психиатрическое освидетельствование в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты. Незамедлительно извещать директора, заместителей директора либо руководителя структурного

подразделения Колледжа о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

6.6. Профсоюзный комитет обязуется:

6.6.1. Принимать участие в разработке мероприятий по социально-экономическому развитию, научно-техническому усовершенствованию, улучшения условий охраны труда.

6.6.2. Организовать и постоянно вести работу комиссии по охране труда.

6.6.3. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда, созданием безопасных условий труда, соответствующих производственных и санитарно-бытовых условий, обеспечением работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты.

6.6.4. В случае возникновения угрозы жизни или здоровью работников требовать от Работодателя немедленного прекращения работы на время, необходимое для устранения причин, создающих угрозу жизни или здоровью работников.

6.6.5. Принимать участие в разработке комплексных планов по вопросам охраны труда.

6.6.6. Принимать участие в определении направлений использования средств, выделенных на охрану труда, расследовании несчастных случаев, профзаболеваний.

6.7. Профсоюзный комитет и его представители вправе:

6.7.1. Беспрепятственно посещать и осматривать структурные подразделения Колледжа и рабочие места на предмет охраны труда.

6.7.2. Проводить, в случае разногласий между Работодателем и Работником, свои независимые экспертизы условий работы, с целью выявления их влияния на работоспособность здоровье работников. Для этого Профсоюзный комитет вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

6.7.3. В случае ухудшения условий труда, грубых нарушений требований охраны труда незамедлительно информировать Работодателя и требовать приостановки выполнения работы и учебного процесса до устранения выявленных нарушений. Решение о прекращении работ или сокращении продолжительности рабочего дня принимается совместно на основании акта, составленного при участии представителей Работодателя и Профсоюзного комитета.

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, одновременно с

выдачей заработной платы.

7.1. В случае если Работник, состоящий в первичной профсоюзной организации, уполномочил Профсоюзный комитет представлять его законные интересы во взаимоотношениях с Работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), директор Колледжа обеспечивает по письменному заявлению Работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы Работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее Профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

7.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права Работников Колледжа, учитывать мнение Профсоюзного комитета в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

7.2.2. Соблюдать права Профсоюзного комитета, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

7.2.3. Не препятствовать представителям Профсоюзного комитета в посещении рабочих мест, на которых работают члены первичной профсоюзной организации, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.2.4. Председателю Профсоюзного комитета предоставляется право участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, совещаниях, проводимых администрацией Колледжа и его подразделений, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения работников, условия труда, развития социальной сферы. Работодатель своевременно информирует Профсоюзный комитет о проведении указанных заседаний.

7.2.5. Безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещения как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

7.2.6. Предоставлять Профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

7.2.7. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности Профсоюзного комитета, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного Профсоюзному комитету.

7.2.8. Предоставлять в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации здания,

помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ).

7.2.9. Предоставлять страницу на внутреннем информационном сайте Колледжа для размещения информации Профсоюзного комитета на безоплатной основе.

7.2.10. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в первичной профсоюзной организации и (или) профсоюзной деятельностью.

7.2.11. Привлекать представителей Профсоюзного комитета для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.3. Взаимодействие Работодателя с Профсоюзным комитетом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений директором Колледжа по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с Профсоюзным комитетом после проведения взаимных консультаций.

7.4. С учетом мнения Профсоюзного комитета производится:

- установление системы оплаты труда Работников, включая порядок стимулирования труда в Колледже (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы Работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки Работников и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии Колледжа (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических Работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.5. С учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета производится расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами первичной профсоюзной организации, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата Работников Колледжа (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Колледжа (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.6. По согласованию с Профсоюзным комитетом производится:

- установление перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

7.7. С предварительного согласия Профсоюзного комитета производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении Работников, являющихся членами Профсоюзного комитета (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод Работников, являющихся членами Профсоюзного комитета, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе Работодателя члена Профсоюзного комитета, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.8. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) Профсоюзного комитета в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата Работников Колледжа (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.9. Члены Профсоюзного комитета освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ). При назначении стимулирующих выплат, участие в профсоюзной учебе, в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов считать рабочими днями.

7.10. На время осуществления полномочий Работником Колледжа, избранным на выборную должность в Профсоюзный комитет с освобождением от основной работы, на его место принимается Работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего Работника, за которым сохраняется место работы.

7.11. Члены Профсоюзного комитета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия Профсоюзного комитета подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе

Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.12. Члены Профсоюзного комитета включаются в состав комиссий Колледжа по тарификации, аттестации педагогических Работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

7.13. Работа на выборной должности председателя профсоюзного комитета, председателя ревизионной комиссии и в составе Профсоюзного комитета признается общественно значимой для деятельности Колледжа и принимается во внимание при стимулировании, поощрении и аттестации Работников.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Профсоюзный комитет обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов первичной профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, в случае, если они уполномочили Профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.3. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек Работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации Работников.

8.5. Осуществлять контроль за охраной труда в Колледже.

8.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты.

8.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических Работников Колледжа, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.9. Принимать участие в аттестации Работников Колледжа на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Колледжа.

8.10. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.11. Информировать членов первичной профсоюзной организации о своей работе, о деятельности Профсоюзного комитета.

8.12. Оказывать материальную помощь членам первичной профсоюзной организации в случаях тяжелого материального положения; рождения ребенка; продолжительной болезни; дорогостоящего лечения; смерти близких родственников; юбилея; выхода на пенсию.

8.13. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов первичной профсоюзной организации и других Работников Колледжа.

8.14. Осуществлять защиту экономических и трудовых прав работников.

8.15. Вносить предложения Работодателю по социально-трудовым вопросам и участвовать в их рассмотрении.

8.16. Содействовать оздоровлению детей Работников Колледжа, в том числе за счет профсоюзных взносов.

8.17. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам Работников Колледжа.

8.18. Организовывать культурно-массовые мероприятия, праздники для работников.

8.19. Представлять и защищать трудовые права членов первичной профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.20. Совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статья 86 ТК РФ).

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании Работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора Работникам Колледжа.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

9.5. Рассматривать в трехдневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.6. Соблюдать 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.

**Перечень
должностей работников с ненормированным рабочим днем**

В силу производственной необходимости и в соответствии со статьей 101 Трудового Кодекса Российской Федерации в Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включены следующие должности сотрудников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Симферопольский колледж сферы обслуживания и дизайна»:

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
1.	Директор	5
2.	Заместитель директора по учебно-производственной работе	5
3.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	5
4.	Главный бухгалтер	5
5.	Начальник общего отдела	5
6.	Начальник хозяйственного отдела	5
7.	Заведующий производством (шеф-повар)	3
8.	Старший мастер	5
9.	Заведующий хозяйством	3
10.	Комендант	3
11.	Главный специалист по персоналу	5
12.	Ведущий специалист по персоналу	3
13.	Специалист по работе с молодежью	3
14.	Специалист по закупкам	5
15.	Ведущий бухгалтер	3
16.	Бухгалтер	3
17.	Специалист по охране труда	3
18.	Водитель	3
19.	Секретарь учебной части	3

Нормы
выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других
средств индивидуальной защиты работникам

Норматив составлен и действует на основании:

- Межотраслевых правил обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 г. №290н),
- Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н)
- Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированной специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики (Приказ Минздравсоцразвития России от 20.04.2006 № 297).

Таблица 1

Перечень профессий и должностей и нормы выдачи СИЗ

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств	Норма выдачи на год, ед	Срок носки в месяцах
1	Архивариус	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	12
		Перчатки с точечным покрытием	3 пары	4
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	12
2	Библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт	12
3	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт	12
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар	1

		Перчатки резиновые	дежурные	-	
		Жилет сигнальный	1	12	
4	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	1	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2шт	6	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	1	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	2	
		Плащ непромокаемый	1 на 2 года	24	
		<i>Зимой дополнительно</i>			
		головной убор утепленный	1 на 2 года	24	
		белье нательное утепленное	2 комплекта	6	
		перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары	4	
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2 года	24	
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1 пара на 1,5 года	18	
5	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт	12	
6	Заведующий хоз.хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	12	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	2	
7	Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт	12	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	2	
8	Кастелянша	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	12	
9	Лаборант	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт	12	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	12	

		Перчатки с точечным покрытием	до износа	12
		Перчатки резиновые	12 пар	1
		Очки защитные	до износа	12
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа	12
10	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	12
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	6
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	12
11	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	12
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	12
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	2
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	6
12	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	12
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	2
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	1
13	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	12
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	12
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	1
		Перчатки с точечным покрытием	до износа	12
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные	-
		Перчатки диэлектрические	дежурные	-
		Щиток защитный лицевой или	до износа	12
		Очки защитные	до износа	12
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания	до износа	12

14	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	фильтрующее		
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	12
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	12
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	2
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	1
		Щиток защитный лицевой или	до износа	12
		Очки защитные	до износа	12
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	12
		<i>Зимой дополнительно</i>		
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2 года	24
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1 пара на 1,5 года	18
		головной убор утепленный	1 на 2 года	24
		белье нательное утепленное	2 комплекта	6
перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары	4		

Примечания:

1. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов (пункт 7 Межотраслевых правил обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 г. №290н), далее – Правила.

2. СИЗ, выдаваемые работникам, должны соответствовать их полу, росту, размерам, а также характеру и условиям выполняемой ими работы (п. 12 Правила).

3. Работодатель должен обеспечить замену или ремонт СИЗ, пришедших в негодность до окончания срока носки по причинам, не зависящим от работника (п. 25

Правила).

4. Дежурные СИЗ общего пользования должны выдаваться работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предназначены.

Указанные СИЗ с учетом требований личной гигиены и индивидуальных особенностей работников могут быть закреплены за определенными рабочими местами и передаваться от одной смены другой.

В таких случаях СИЗ выдаются под ответственность руководителей структурных подразделений, уполномоченных работодателем на проведение данных работ (п. 20 Правила).

5. СИЗ, предназначенные для использования в особых температурных условиях, должны выдаваться работникам с наступлением соответствующего периода года, а с его окончанием должны быть сданы работодателю для организованного хранения до следующего сезона.

Время пользования указанными видами СИЗ устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и местных климатических условий.

В сроки носки СИЗ, применяемых в особых температурных условиях, включается время их организованного хранения (п. 21 Правила).

6. Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам СИЗ в установленные сроки (п. 13 Правила).

7. Работник обязан правильно применять СИЗ, выданные ему в установленном порядке (п. 10 Правила).

8. Сроки пользования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам (п. 13 Правила).

9. Работникам запрещается выносить по окончании рабочего дня СИЗ за пределы территории работодателя (п. 27 Правила).

Норматив составлен и действует на основании «Типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств» и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010г. № 1122н.

Таблица 2

Перечень профессий и должностей и нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств

№ п/п	Профессия или должность	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	Архивариус	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работа с бумажной пылью	100 мл
		Мыло или жидкие моющие средства для рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г мыло или 250г жидкие моющие средства
		Мыло или жидкие моющие средства для рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г мыло или 250г жидкие моющие средства
2	Библиотекарь	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работа с бумажной пылью	100 мл
		Мыло или жидкие моющие средства для рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г мыло или 250г жидкие моющие средства
3	Гардеробщик	Мыло или жидкие моющие средства для рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г мыло или 250г жидкие моющие средства
4	Дворник	Средства для защиты от биологически вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0 градусов Цельсия) в период активности кровососущих и	200 мл

			жалящих насекомых и паукообразных	
		Мыло или жидкие моющие средства для рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г мыло или 250г жидкие моющие средства
5	Кладовщик	Мыло или жидкие моющие средства для рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г мыло или 250г жидкие моющие средства
6	Лаборант	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными, щелочными, кислотными растворами, водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках	100 мл
		Мыло или жидкие моющие средства для рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г мыло или 250г жидкие моющие средства
7	Повар	Мыло или жидкие моющие средства для рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г мыло или 250г жидкие моющие средства
		Средства от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	100 мл
8	Кухонный рабочий	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными, дезинфицирующими растворами, водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках	100 мл
		Мыло или жидкие моющие средства для рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г мыло или 250г жидкие моющие средства

		Средства от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	100 мл
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов(без натуральной подкладки)	100 мл
		Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, клеи, мазут, силикон	200 мл
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с техническими маслами, смазками, клеи, мазут, силикон, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов(без натуральной подкладки)	100 мл
9	Уборщик служебных помещений	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными, дезинфицирующими растворами, водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках	100мл
		Мыло или жидкие моющие средства для рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г мыло или 250г жидкие моющие средства
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии
10	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Мыло или жидкие моющие средства для рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г мыло или 250г жидкие моющие средства

11	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Мыло или жидкие моющие средства для рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, клеи, мазут, силикон	200 мл
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с техническими маслами, смазками, клеи, мазут, силикон, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов(без натуральной подкладки)	100 мл
12	Кастелянша	Мыло или жидкие моющие средства для рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
13	Водитель	Мыло или жидкие моющие средства для рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, клеи, мазут, силикон	200 мл
		Регенерирующие, восстанавливающие	Работы с техническими	100 мл

		кремы, эмульсии	маслами, смазками, клеи, мазут, силикон, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов(без натуральной подкладки)	
		Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, клеи, мазут, силикон	200 мл
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с техническими маслами, смазками, клеи, мазут, силикон, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов(без натуральной подкладки)	100 мл

Примечания:

1. Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется за счет средств работодателя.

2. Смывающие и (или) обезвреживающие средства подразделяются на защитные средства, очищающие средства и средства восстанавливающего, регенерирующего действия.

3. Смывающие и (или) обезвреживающие средства предоставляются работникам в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств утвержденными Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010г. № 1122н.

4. Смывающие и (или) обезвреживающие средства, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении их срока годности.

5. Директор колледжа вправе с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, улучшающие по сравнению с

Типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также загрязнений.

6. Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, в том числе иностранного производства, допускается только в случае подтверждения их соответствия государственным нормативным требованиям декларацией о соответствии и (или) сертификатом соответствия, оформленными в порядке, установленном действующим законодательством.

Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, срок действия которых истек, не допускается.

7. Нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника, указываются в трудовом договоре работника.

8. При выдаче смывающих и (или) обезвреживающих средств работодатель обязан информировать работников о правилах их применения.

9. Работник обязан применять по назначению и в соответствии со Стандартом смывающие и (или) обезвреживающие средства, выданные ему в установленном порядке.

10. Подбор и выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

11. Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, составляются специалистом по охране труда и утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа.

Указанный перечень рабочих мест и список работников формируются на основании Типовых норм и в соответствии с результатами специальной оценки условий труда с учетом особенностей существующего технологического процесса и организации труда, применяемых сырья и материалов.

До получения работодателем результатов проведения специальной оценки условий труда или в случае их отсутствия у работодателя перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, формируются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа на

основании Типовых норм.

12. Защитные средства гидрофильного, гидрофобного, а также комбинированного действия (кремы, эмульсии, гели, спреи и другие) выдаются работникам при работе с агрессивными водорастворимыми, водонерастворимыми рабочими материалами, их попеременном воздействии.

13. Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (кремы, гели, эмульсии и другие) выдаются работникам, занятым на наружных и других работах, связанных с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С, повышенных и пониженных температур, ветра и других.

14. Средства для защиты от бактериологических вредных факторов, обладающие антибактериальным эффектом, выдаются работникам, занятым на производствах с повышенными требованиями к стерильности рук работающих, при работе с бактериально опасными средами, а также при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов.

15. Средства для защиты от биологических вредных факторов (насекомых, паукообразных) выдаются работникам при работе в районах, где сезонно наблюдается массовый лет кровососущих и жалящих насекомых (комары, мошка, слепни, оводы и другие), а также распространение и активность кровососущих паукообразных (иксодовые клещи и другие), с учетом сезонной специфики региона.

16. Применение защитных средств, указанных в пунктах 12-15, осуществляется путем их нанесения на открытые участки тела до начала работы.

17. На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, для использования в душевых или в помещениях для умывания работникам выдаются очищающие средства в виде твердого туалетного мыла или жидких моющих средств (гель для рук, гель для тела и волос, жидкое туалетное мыло и другие).

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Для очищения от загрязнения кожи лица работникам выдаются только слабощелочные сорта мыла (туалетное).

Не допускается замена мыла или жидких моющих средств агрессивными для кожи средствами (органическими растворителями, абразивными веществами (песок, чистящие порошки и т.п.), каустической содой и другими).

18. На работах, связанных с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (масла, смазки, сажа, нефтепродукты, лаки, краски, в том числе полиграфические, смолы, клеи, битум, силикон, графит, различные виды производственной пыли, в том числе угольная, металлическая и т.п.), в дополнение к твердому туалетному мылу или жидким моющим средствам работникам выдаются очищающие кремы, гели и пасты.

Замена указанных очищающих средств твердым туалетным мылом или жидкими моющими средствами не допускается.

19. При работе с агрессивными водорастворимыми, водонерастворимыми и комбинированными веществами и негативном влиянии окружающей среды (наружные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С, воздействием повышенных или пониженных температур, ветра) работникам выдаются регенерирующие (восстанавливающие) средства (кремы, эмульсии и другие) согласно Типовым нормам. Применение указанных средств осуществляется путем их нанесения на открытые чистые участки тела после работы.

20. Выдача работникам жидких смывающих и (или) обезвреживающих средств, расфасованных в упаковки емкостью более 250 мл, может осуществляться посредством применения дозирующих систем, которые размещаются в санитарно-бытовых помещениях. Пополнение или замена емкостей, содержащих смывающие и (или) обезвреживающие средства, осуществляется по мере расходования указанных средств.

21. Директор обязан обеспечить надлежащий учет и контроль за выдачей работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в установленные сроки.

Сроки использования смывающих и (или) обезвреживающих средств исчисляются со дня фактической выдачи их работникам и не должны превышать сроков годности, указанных производителем.

Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств должна фиксироваться под роспись в личной карточке учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, образец которой предусмотрен приложением к Стандарту.

22. Хранение выдаваемых работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется в соответствии с рекомендациями изготовителя.

23. Ответственность за своевременную и в полном объеме выдачу работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с Типовыми нормами, за организацию контроля правильности их применения работниками, а также за хранение смывающих и (или) обезвреживающих средств возлагается на заместителя директора по административно – хозяйственной части.



Всего прошито, пронумеровано и
скреплено печатью
Н.С. Назарова
() листов

Н.С. Назарова
Директор ГБПОУ РК «СКСОИД»
Н.С. Назарова