

	<p align="center">ГАПОУ СО</p> <p align="center">Нижнетагильский торгово-экономический колледж</p>
	<p align="center">Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников ГАПОУ СО «Нижнетагильский торгово-экономический колледж»</p>
<p align="center">УЧ 02-19.1-20</p>	

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома ГАПОУ СО
«Нижнетагильский торгово-экономический колледж»

 В. П. Храмцова

«13» мая 2020

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАПОУ СО
«Нижнетагильский торгово-экономический колледж»



Н.М.Мякишева

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками

Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области

«Нижнетагильский торгово-экономический колледж»

на 2020-2023 годы

Принят на собрании трудового коллектива

Протокол № 46 от «13» мая 2020

г. Нижний Тагил

<p align="center">ЗАРЕГИСТРИРОВАНО ГКУ «Нижнетагильский ЦЗ»</p> <p>« 15 » 05 20 20 г.</p> <p>Запись за № 16-к</p>
--

Содержание

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Трудовые отношения	6
Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации кадров	8
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха	12
Раздел 5. Оплата и нормирование труда	18
Раздел 6. Охрана труда и здоровья	21
Раздел 7. Социальные гарантии	24
Раздел 8. Организация работы по социальному страхованию	26
Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации	27
Раздел 10. Разрешение трудовых споров	30
Раздел 11. Заключительные положения	30

Приложения

Приложение № 1. Перечень локальных нормативных актов, организационно-распорядительных документов, при принятии или утверждении которых требуется учесть мнение Профсоюзного комитета

Приложение № 2. Положение об охране труда в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Нижнетагильский торгово-экономический колледж»

Приложение № 3. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Нижнетагильский торгово-экономический колледж»

Приложение № 4. Нормы обеспечения работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Нижнетагильский торгово-экономический колледж» смывающими и (или) обезвреживающими средствами.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён между Работодателем и Работниками в лице их представителя, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Нижнетагильский торгово-экономический колледж (далее по тексту – Колледж) и устанавливает взаимные обязательства сторон в соответствии со ст. 40 – 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются

Работодатель - Государственное автономное образовательное учреждение среднего профессионального образования Свердловской области «Нижнетагильский торгово-экономический колледж» в лице директора, действующего на основании Устава, и

Работники в лице трудового коллектива Колледжа, интересы которого представляет первичная профсоюзная организация колледжа в лице председателя.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в целях определения взаимных обязательств сторон по вопросам:

- обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников колледжа;
- создания благоприятных условий деятельности колледжа, направленных на повышение социальной защищенности работников;
- условий труда, в том числе оплаты труда, создания системы дополнительной оплаты труда в зависимости от его качества и количества, оказания материальной помощи и социальных гарантий, системы материального поощрения Работников,
- занятости, переобучения, условий высвобождения Работников;
- продолжительности рабочего времени и времени отдыха, включая вопросы предоставления отпусков;
- благоприятных условий труда в соответствии с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями
- создания современной системы профессионального роста, повышения квалификации и профессиональной переподготовки членов трудового коллектива Колледжа;
- создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов Работников и Работодателя;
- обеспечения условий труда, соответствующих требованиям эффективного его использования и безопасности здоровья и жизни Работников;
- взаимной ответственности сторон и выполнения требований Трудового законодательства.
- другим вопросам, определённым сторонами

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты, гарантий занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставления социальных льгот и гарантий работникам, по вопросам продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, материальной поддержки работников и неработающих пенсионеров.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения Трудового законодательства Российской Федерации, имеющие определяющее значение для работников Колледжа.

Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников колледжа по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и молодежной политики Свердловской области, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, соглашением между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Договора № 37 от 03.06.2013 года между Свердловской территориальной организацией общероссийского профсоюза работников торговли, общественного питания, потребительской кооперации и предпринимательства РФ «Торговое единство», и ГАПОУ СО «Нижнетагильский торгово-экономический колледж», а также руководствоваться Положением «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области», утвержденное Постановлением Правительств Свердловской области от 12.10.2016 года № 708-ПП (с изменениями и дополнениями).

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников колледжа. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочивают профком защищать их коллективные права и представлять их интересы перед работодателем.

1.7. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.8. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных

переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования колледжа, расторжения трудового договора с руководителем колледжа и в других случаях, установленных законодательством.

1.10. Работодатель обязуется:

- Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

- Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под подпись.

1.11. Перечень локальных нормативных актов и распорядительных документов, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель принимает и утверждает с учётом мнения Профсоюза предусмотрен Приложением № 1 к коллективному договору.

1.12. Стороны определяют следующие формы участия в управлении Колледжем непосредственно через Профсоюз:

- учёт мнения Профсоюза в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, Коллективным договором;

- проведение консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;

- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Колледжа, внесении предложений по её совершенствованию;

- обсуждение с Профсоюзом планов социально-экономического развития Колледжа

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы, определённые Законодательством Российской Федерации, учредительными документами Колледжа, коллективным договором, локальными нормативными актами.

1.13. Работникам Колледжа гарантируется беспрепятственное право на вступление в Профсоюз. Дискриминация Работников в режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и других условиях организации труда по причине участия в профессиональном союзе не допускается.

1.14. Работодатель и Работники оперативно обеспечивают друг друга полной и достоверной информацией, необходимой для выполнения условий настоящего Коллективного договора и контроля за их выполнением.

1.15. Политическая деятельность (создание структурных единиц партии или организаций, пропаганда политических и религиозных идей) в рабочее время и в стенах Колледжа запрещается.

1.16. Настоящий Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с Работниками Колледжа и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Споры, возникающие между сторонами, решаются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.17. Стороны договорились в случае возникновения коллективных трудовых разногласий решать их в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.18. Настоящий коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Коллективного договора.

Раздел 2. Трудовые отношения

Работодатель обязуется:

2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.57, 58, 59, 67 ТК РФ.

2.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с Законодательством Российской Федерации, Соглашениями и коллективным договором.

2.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. Извещать работников об изменении определенных сторонами условий трудового договора, в том числе осуществлять перевод на другую работу только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5. Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников не должна превышать 720 академических часов, объем педагогической работы более одной ставки заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

2.6. Сообщать в письменной форме Профсоюзу о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

2.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81

Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации (ч .2. ст. 82 ТК РФ).

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2.8. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

2.9. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата, при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии) Федеральный закон от 3 октября 2018 г. N 350-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий"

- проработавшие в Колледже свыше десяти лет;
- одинокие матери или отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- один из родителей, воспитывающих ребенка-инвалида или детей инвалидов в возрасте до 18 лет;

- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- председатель первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работников, совмещающих работу с обучением в профессиональных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

Работодатель не допускает увольнения одновременно двух Работников из одной семьи.

2.10. В случае отсутствия или недостаточности финансирования, работодатель в целях сохранения рабочих мест, имеет право, с учетом мнения профсоюзного комитета предоставлять работникам, оказавшимся под угрозой сокращения, отпуск без сохранения заработной платы (по их заявлениям) сроком до одного года или переводить их на неполную ставку (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя) на срок до шести месяцев.

2.12. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Законодательством Российской Федерации при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

Работники обязуются:

2.13. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.14. Выполнять требования локальных нормативных актов, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный

режим труда, правила и инструкции по охране труда и противопожарной безопасности.

2.15. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации кадров

Работодатель обязуется:

3.1. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняется повышения к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

3.2. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за последним сохраняется повышение по окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновление педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончание длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооруженных сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

3.3. При аттестации педагогических работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших за период работы с момента последней аттестации активное участие в районных и областных мероприятиях и стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, педагогический совет организации может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов профессиональной деятельности педагогического работника за период работы с момента последней

аттестации в качестве результатов оценки профессиональной деятельности в целях установления квалификационной категории.

3.4. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по занимаемой должности, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которой совпадают должностные обязанности согласно Перечню должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются повышение окладов, ставок заработной платы за квалификационную категорию, установленному Законодательством Российской Федерации, в том числе, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

3.5. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 №276, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации и реализуемой образовательной программы, преподаваемого предмета (дисциплины).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одной и той же образовательной организации на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно Перечню должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются повышение окладов, ставок заработной платы за квалификационную категорию, установленному Законодательством Российской Федерации.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также может быть установлен повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно Перечню должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются повышение окладов, ставок заработной платы за квалификационную категорию, установленному Законодательством Российской Федерации.

В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников в период действия на

территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию в течение шести месяцев после истечения срока действия квалификационной категории.

3.6. Выпускники профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, впервые поступивших на постоянную работу в организации на педагогические должности, получают единовременное пособие на обустройство хозяйством в размере, утвержденном Правительством Свердловской области.

3.7. Выпускники профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившие соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившиеся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организаций или организации высшего образования, оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года.

Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

3.7.1. Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 3.7. было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушел в отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком, выплата установленная настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (у учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

3.7.2. Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 3.7 настоящего коллективного договора было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в

организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

3.7.3. Работникам при выделении путевки в санатории-профилактории работодателем предоставляются дни для лечения по данной путевке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счет ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

3.8. Обеспечить право работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.9. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

3.10. Организовать повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года (п.2 части 5 ст.47 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

3.11. Повышение квалификации работников может осуществляться как за счет средств работодателя, так и за счет средств работника.

3.12. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы (ст. 187 Трудового кодекса РФ).

3.13. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.14. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации с сохранением среднего заработка следующим категориям работников:

- Направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы (ст. 173 Трудового кодекса РФ).

- Осваивающим программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения (ст. 173.1 Трудового кодекса РФ).

- Успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения (ст. 174 Трудового кодекса РФ).

- Успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения (ст. 176 Трудового кодекса РФ).

- при направлении работника в служебную командировку (ст. 167 Трудового кодекса РФ)

- в иных случаях, установленных Законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

3.15. Представлять к награждению знаками отличия, дающими право на звания «Ветеран труда», за долголетний, добросовестный труд, достижение высоких показателей в сфере труда работников, имеющих соответствующий стаж работы в отрасли.

Стороны договорились:

3.16. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации коллежа.

3.17. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

3.18. Создать совместную комиссию по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных учреждений высшего и среднего профессионального учреждения, пришедших в течение года с момента его окончания, на работу в колледж, с целью решения социально-экономических и социальных проблем данной категории работников.

3.19. Формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стажировки работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профкомом на каждый календарный год с учетом перспектив развития колледжа (ст. 196 ТК РФ).

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется:

4.1. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, принимаемыми с учетом мнения Профсоюза.

4.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

- для педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ),

-для медицинских работников - не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется 2 выходных дня. При шестидневной - один выходной день в неделю. Режим работы вахтеры, воспитателей, повара и кондитеры колледжа определяется графиком сменности.

Продолжительность рабочего дня накануне нерабочих и праздничных дней сокращается на один час всем работникам, кроме работников, работающих по непрерывному графику (ст. 95 ТК РФ)

4.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

4.4 Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, являются рабочим временем педагогических и других работников колледжа.

4.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час для работников колледжа, кроме преподавателей, ведущих занятия по утверждённому расписанию.

4.6. Составление расписания занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы, по возможности, не нарушалась их непрерывная последовательность.

Расписание занятий составляется с учётом учебных планов специальностей и профессий.

Расписание занятий утверждается директором колледжа и является для преподавателей обязательным для выполнения.

4.7. Время начала и окончания работы преподавателей утверждается графиком учебного процесса на один учебный год.

4.8. Замена занятий, в случае болезни, командировки, учёбы преподавателя производится в соответствии с распоряжением Работодателя.

4.9. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин. Кроме того, работодатель вправе устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе одного из родителей (опекунов, попечителей), имеющих ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке.

4.10. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

4.11. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с его письменного согласия в соответствии с ч.2 ст. 99 Трудового кодекса РФ.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни без его согласия допускается в следующих случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- 3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (ч 3 ст.99 Трудового кодекса РФ).

4.12. Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

4.13. Привлекать работников колледжа к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.14. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпуском по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

4.15. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого составляет три календарных дня.

Ненормированный рабочий день устанавливается для следующего перечня работников:

- главный бухгалтер;

- водитель

4.16. Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников колледжа, занятых во вредных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда

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

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. (ст. 185.1 ТК РФ)

4.18. Педагогическим работникам Колледжа не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), который предоставляется по личному заявлению преподавателей в порядке и на условиях, установленных «Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам ГАПОУ СО «Нижнетагильский торгово-экономический колледж» длительного отпуска сроком до одного года» - как приложение к КД или самостоятельный ,значит или КД в приложения или в Приложение 1 в перечень к согласованию?.

Работодатель предоставляет педагогическим Работникам на основании письменного заявления через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года с гарантией сохранения рабочего места и правом досрочного его прекращения.

При этом период длительного отпуска без сохранения заработной платы не засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочные трудовые пенсии по старости

4.19. Отпуск предоставляется по желанию в удобное для них время, следующим категориям работников:

- в возрасте до восемнадцати лет (ст.. 267 ТК РФ);
- имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет,
- имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ)
- воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.1 ТК РФ) до 18 лет;

- имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- участникам военных конфликтов;
- работникам, на которых распространяется действие Федерального закона «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»;
- работники, награжденные нагрудным знаком "Почетный донор России" (ст. 23 Федеральный закон от 20 июля 2012 г. N 125-ФЗ "О донорстве крови и ее компонентов");
- работнику при работе по совместительству в количестве календарных дней, необходимых для использования ежегодного отпуска по основному месту работы (ст. 286 ТК РФ).

4.20. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.21. Работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов предоставляются следующие гарантии и компенсации:

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха. (ст. 186 ТК РФ).

Если работник сдает кровь в день отдыха, который ранее был предоставлен ему за предыдущий день сдачи крови, то ему предоставляется один день отдыха с сохранением среднего заработка, а второй день отдыха с сохранением среднего заработка (взамен дня сдачи крови).

Стороны договорились:

4.22. Режим рабочего времени в колледже определяется:

-Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзом;

-другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзом.

4.23. Предоставлять с учетом производственных и финансовых возможностей дополнительные оплачиваемые отпуска:

-в случае свадьбы работника (детей работника) - до 3 календарных дней;

- на похороны близких родственников (дети, родители, супруг(и))- родственниками по прямой восходящей и нисходящей линии (родителями и детьми, бабушкой, дедушкой и внуками), полнородными и неполнородными (имеющими общих отца или мать) братьями и сестрами) (ст. 14 Семейного кодекса РФ) - до 3 календарных дней;
- в случае рождения ребенка - до 3 дней;
- работникам, дети которых идут в первый класс - 1 день - День знаний (1 сентября).

Предоставляются отпуска без сохранения заработной платы:

- председателю профкома - 5 календарных дней;
- при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности - 3 дня;
- в связи с особой юбилейной датой работника (50, 55, 60, 65 лет) - 1 день;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году,
- участникам ВОВ - до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней; - были в перечне оплачиваемых
- при уходе за больным родственником - от 3 дней до 2 недель;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, - ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. (263 ТК РФ)

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ и Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором (ст.128 ТК РФ).

4.24. В случае временной нетрудоспособности работника, возникшей по любой причине, работник уведомляет о времени ее начала работодателя.

Стороны договорились

4.25. Работодатель обязуется организовывать **День здоровья** два раза в год.

Раздел 5. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились:

5.1. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

5.2. Устанавливать повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда работников колледжа.

5.3. Устанавливать к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда работников колледжа.

5.4. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников колледжа, за счет субсидий, выделяемых на выполнение государственного задания, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных работодателем на оплату труда работников.

5.5. Производить премирование работников в соответствии с Положением об оплате труда работников.

5.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. (ст. 142 ТК).

Работодатель обязуется:

5.7. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных

квалификационных групп и не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

5.8. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определенную в соответствии со ст. 333 ТК РФ Правительством РФ (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре").

5.9. Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом директора преподавателям объем учебной нагрузки на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в колледже. Сохранять по возможности объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику 1 сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год.

5.10. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.11. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее, помимо основной работы в колледже, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) только по согласованию с профсоюзным комитетом и при условии, если педагогические работники, для которых колледж является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

5.12. Знакомить под подпись работников колледжа с комплектованием, тарификацией, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, 162 ТК РФ).

5.13. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых колледж является основным местом работы, сохранять, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в размере ставки. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам 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 случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

5.14. В случае изменения педагогической нагрузки в сторону увеличения или уменьшения в течение учебного года, работодатель уведомляет работника в письменном форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74 Трудового кодекса РФ).

5.15. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать выполнение другим преподавателям, на период нахождения работника в соответствующем отпуске, с их письменного согласия (ст.60.2 Трудового кодекса РФ).

5.16. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

5.17. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

5.18. Производить доплату работникам за работу с вредными условиями труда согласно Специальной оценке условий труда (Федеральный закон от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

5.19 Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. (ст. 136 ТК РФ)

В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Предусмотренное указанной статьей право работника на получение заработной платы не реже чем каждые полмесяца относится к числу условий, установленных законодательством. Это условие не может быть ухудшено ни по соглашению сторон, ни на основании коллективного договора.

Таким образом, заработная плата за первую половину месяца должна быть выплачена в **установленный день** с 16 по 30 (31) текущего периода, за вторую половину - с 1 по 15 число следующего месяца, при этом разрыв между выплатами на первую половину месяца и за вторую половину месяца не должен превышать 15 календарных дней.

Если день выплаты зарплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, ее необходимо выплатить накануне этого дня. Такое правило предусмотрено частью 8 статьи 136 ТК РФ.

(письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.03.2019 г. № 14-2/ООГ-1663)

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

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

6.2.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

6.2.2. Применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами (Приложения № 3, 4).

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

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

6.2.5. Проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда.

6.2.6. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.2.7. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

6.2.8. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.2.9. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.2.10. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.11. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.2.12. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.13. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

6.2.14. Разработку и утверждение с учетом мнения профсоюзного органа инструкций по охране труда для работников.

6.3. Работники обязаны:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3.5. Проходить обязательные медицинские осмотры.

6.4. Охрана труда и обеспечение безопасных условий труда работников у работодателя осуществляется в соответствии с «Положением об охране труда» (Приложение № 2), являющимся неотъемлемой частью Коллективного договора.

6.5. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

Для работников условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ)

6.6. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у работодателя, осуществляющего производственную деятельность, создается служба охраны

труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

6.7. Для организации совместных действий работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также по организации проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирования работников о результатах указанных проверок, сбора предложений к разделу коллективного договора об охране труда создаётся комиссия по охране труда.

Раздел 7. Социальные гарантии

Стороны договорились:

7.1. Содействовать в предоставлении работникам колледжа путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях.

В случае выделения работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его ежегодного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель вносит изменения в локальный нормативный акт с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (график отпусков) и предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения и отдыха по этой путёвке (ч.1.ст. 123 Трудового кодекса РФ).

7.2. Частично оплачивать дорогостоящее лечение работников из собственных средств колледжа (при наличии финансовой возможности). Решение о порядке и размере частичной оплаты лечения принимается работодателем совместно с профкомом.

7.3. Добиваться выделения для детей сотрудников колледжа подарков на новогодние елки, а также организовать новогодний праздник для детей сотрудников.

7.4. При наличии средств оказывать материальную помощь за счет субсидий, выделяемых на выполнение государственного задания, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных работодателем на оплату труда работников:

- в связи с тяжелым материальным положением;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с регистрацией брака работника;
- в связи с необходимостью получения дорогостоящего лечения, оперативного вмешательства работнику;
- на ритуальные услуги (в связи со смертью близких родственников - (дети, родители, супруг(и));
- ветеранам колледжа (в том числе неработающим);
- на приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов.

7.5. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками колледжа и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

Работодатель содействует активному привлечению работников колледжа и членов их семей к участию в культурно-массовых мероприятиях Колледжа.

В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

7.6. Обеспечивать проведение культурно-массовых мероприятий для работников, а также для ветеранов колледжа (неработающих пенсионеров) при наличии средств от приносящей доход деятельности колледжа.

7.7. Обеспечивать государственное социальное страхование всех работников в соответствии с Законодательством Российской Федерации.

Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд РФ.

7.8. Работодатель обязуется обеспечить регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременно представлять в органы пенсионного фонда РФ достоверные сведения о стаже, зарплате и страховых взносах работающих.

7.9. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также и другие социальные фонды.

7.10. За работником, по основному месту работы, с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей сохраняется средний заработок, при предъявлении соответствующих документов в случаях:

- необходимости явки в суд в качестве присяжного заседателя, в органы дознания, предварительного следствия, в органы прокуратуры, суда в качестве свидетеля, потерпевшего, подсудимого, понятого;
- прохождения военных сборов (п. 2 ст. 5, п. 1 ст. 6 Федерального закона от 28.03.1998 N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе");
- участия граждан в осуществлении правосудия в качестве народных и арбитражных заседателей (п. 2 ст. 11 Федерального закона от 02.01.2000 N 37-ФЗ "О народных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации", п. 3 ст. 7 Федерального закона от 30.05.2001 N 70-ФЗ "Об арбитражных заседателях арбитражных судов субъектов Российской Федерации");
- вызова в качестве свидетеля в арбитражный суд, в налоговый орган (п. 4 ст. 107 АПК РФ, п. 3 ст. 131 НК РФ).

7.11. Осуществлять расходы на подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку работников при наличии денежных средств.

7.12. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности работника.

7.13. Трудовые споры, возникающие между работниками и работодателем колледжа по вопросам применения трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы о труде, коллективного договора, а также условий трудового договора, рассматриваются комиссией по трудовым спорам, а так же судом (ст. 382 Трудового кодекса РФ).

7.14. Инвалидам, работающим в колледже создаются, необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

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 N 181-ФЗ (ред. от 02.12.2019) "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2020).

8. Организация работы по социальному страхованию

8.1. Осознавая необходимость проведения единой социальной политики в отношении Работников и их детей, Работодатель и Профсоюз пришли к соглашению, что в Колледже создается Комиссия по социальному страхованию (далее – Комиссия).

8.2. Комиссия осуществляет контроль за использованием средств из бюджета Фонда социального страхования, в том числе за оплатой первых трёх дней по временной нетрудоспособности за счёт средств Работодателя, за назначением и выплатой пособий.

8.3. На время выполнения обязанностей членов Комиссии, если эти обязанности осуществляются в рабочее время, членам Комиссии гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

8.4. Работодатель через бухгалтерию полностью и своевременно начисляет, и перечисляет страховые взносы ежемесячно в ФСС РФ, в установленные сроки составляет и предоставляет отчет за отчетный период по утвержденной форме, а Комиссия по социальному страхованию осуществляет контроль за формированием и расходованием средств фонда социального страхования.

8.5. Право по защите застрахованных лиц предоставляется Профсоюзу.

8.6. Работодатель в целях снижения простудных заболеваний и уличного травматизма, обеспечивают своевременную подготовку помещений, зданий и прилегающих территорий к работе в осенне-зимний период, ежегодно содействуют проведению вакцинопрофилактики.

8.7. Настоящий Коллективный договор предусматривает, что выплаты всех видов пособий, установленных законодательством, а именно:

- по временной нетрудоспособности;
- по уходу за ребенком-инвалидом;
- по беременности и родам;
- по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет;
- при рождении ребенка;
- ритуальное;
- единовременное пособие женщинам, вставшим на учёт в ранние сроки беременности;
- при утрате профессиональной трудоспособности в результате несчастного случая на производстве и профессиональном заболевании;
- на усыновление ребенка обеспечиваются Работодателем при содействии Комиссии по социальному страхованию в строгом соответствии с Законодательством Российской Федерации, а Профсоюз осуществляет контроль за правильностью выплаты Работникам пособий и компенсаций.

Работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты пособий и компенсаций. 6.8. В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» Профсоюз составляет заключение о степени вины Работника для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученным при исполнении служебных обязанностей.

Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Стороны договорились:

9.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

9.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников колледжа независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Работодатель обязуется:

9.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.4. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав профсоюзного комитета, и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а

председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Производить увольнение по инициативе работодателя по всем соответствующим основаниям, за исключением совершения дисциплинарных проступков, являющихся основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, и перевод работников, входящих в состав профсоюзного комитета, на другую работу по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.5. Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

9.6. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения колледжа, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.7. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. (П. 3 ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности")

9.8. Освобождать членов профсоюзного комитета от работы для участия в качестве делегатов в работе профессиональных съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы (ст. 25 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

9.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

9.10. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

9.11. Председателю профкома и председателю комиссии по социальному страхованию, не освобожденным от основной работы, предоставляется дополнительно 3 оплачиваемых дня к отпуску и осуществляется доплата в размере имеющихся средств (за счет экономии фонда оплаты труда).

9.12. Члены профкома включаются в состав комиссии колледжа по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охраны труда, социальному страхованию и других.

9.13. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральному соглашениям.

Профком обязуется:

9.14. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.15. Содействовать реализации областного, городского и районного трехсторонних Соглашений и настоящего коллективного договора.

9.16. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

9.17. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

9.18. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников.

9.19. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников колледжа; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

Раздел 10. Разрешение трудовых споров

10.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

10.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам колледжа и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

10.3. Работодатель обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

Раздел 11. Заключительные положения

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

11.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников колледжа.

11.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

11.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

Считать срок действия настоящего коллективного договора с момента подписания сторонами.

Приложения к коллективному договору

Приложение № 1. Перечень локальных нормативных актов, организационно-распорядительных документов, при принятии или утверждении которых требуется учесть мнение Профсоюзного комитета

Приложение № 2. Положение об охране труда в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Нижнетагильский торгово-экономический колледж»;

Приложение № 3. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Нижнетагильский торгово-экономический колледж»;

Приложение № 4. Нормы обеспечения работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Нижнетагильский торгово-экономический колледж» смывающими и (или) обезвреживающими средствами.

Председатель первичной
Профсоюзной организации
ГАПОУ СО «Нижнетагильский торгово-
экономический колледж»


В.П. Храмцова

«13» мая 2020



ГАПОУ СО «Нижнетагильский
торгово-экономический колледж»
Директор


Н.М. Мякишева



Приложение № 1
к Коллективному договору
Государственного автономного
профессионального образовательного
учреждения Свердловской области
«Нижнетагильский торгово-
экономический колледж»
на 2020-2023 годы

ПЕРЕЧЕНЬ
локальных нормативных актов,
организационно-распорядительных документов,
при принятии или утверждении которых
требуется учесть мнение Профсоюзного комитета

1. При принятии и утверждении следующих локальных актов ГАПОУ СО «Нижнетагильский торгово-экономический колледж» требуется учесть мнение Профсоюзного комитета:

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса РФ).

1.2. Приказ (распоряжение) о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п.п. 2,3, или 5 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ, а также с членами комиссии по трудовым спорам.

1.3. Локальные нормативные акты о порядке проведения аттестации (ч.2.ст. 81 Трудового кодекса РФ).

1.4. Приказ об утверждении графиков сменности (ст. 103 Трудового кодекса РФ).

1.5. Положение о размере и порядке выплаты вознаграждения за нерабочие праздничные дни (ст. 112 Трудового кодекса РФ).

1.6. Приказ о введении (отмене) режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели (ст. 74 Трудового кодекса РФ).

1.7. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда (ст. 135 Трудового кодекса РФ).

1.8. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 Трудового кодекса РФ).

1.9. Перечень должностей Работников, работа в которых требует обязательных медицинских осмотров Работников при поступлении их на работу и в период трудовой деятельности;

1.10. Соглашение по охране труда

1.11. Положение по охране труда

1.12. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам

1.13. Нормы обеспечения работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Нижнетагильский торгово-экономический колледж» смывающими и (или) обезвреживающими средствами

2. При принятии следующих распорядительных документов ГАПОУ СО «Нижнетагильский торгово-экономический колледж» требуется учесть мнение Профсоюзного комитета:

2.1. Распоряжения о привлечении к сверхурочным работам (ч.4 ст.99 Трудового кодекса РФ).

2.2. Распоряжения о режиме рабочего времени (ст. 100 Трудового кодекса РФ).

2.3. Распоряжения о введении, замене и пересмотре норм труда (ст. ст. 159, 162 Трудового кодекса РФ).

2.4. График очередности предоставления отпусков (ст. 123 Трудового кодекса РФ).

2.5. Распоряжение о разделении рабочего дня на части (ст.105 Трудового кодекса РФ).

2.6. Распоряжение о перечне работ, где по условиям производства невозможно предоставить перерыв для отдыха и питания (ст.108 Трудового кодекса РФ).

2.7. Распоряжения о привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ч. 5 ст. 113 Трудового кодекса РФ).

2.9. Правила и инструкции по охране труда (ст. 212 Трудового кодекса РФ).



ГАПОУ СО

Нижнетагильский торгово-экономический колледж

Положение о порядке распределения педагогической нагрузки
работников ГАПОУ СО

«Нижнетагильский торгово-экономический колледж»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома


В. П. Храмцова

« 13 » мая 2020



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАПОУ СО «НТТЭК»

Н.М.Мякишева

« 13 » мая 2020



Приложение № 2
к Коллективному договору между работодателем и
работниками Государственного автономного
профессионального образовательного учреждения
Свердловской области «Нижнетагильский торгово-
экономический колледж» на 2020-2023 годы

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОХРАНЕ ТРУДА**
в Государственном автономном профессиональном образовательном
учреждении Свердловской области
**«НИЖНЕТАГИЛЬСКИЙ
ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

Разработал



Нижний Тагил

2020

КЭ 1
А.Н. Белан, специалист по ОТ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение является основным локальным нормативным актом, регламентирующим управленческую деятельность в колледже, направленную на обеспечение здоровых и безопасных условий трудового и образовательного процессов, предупреждение несчастных случаев и профессиональной заболеваемости в колледже.

1.2. Управление охраной труда (далее – ОТ) и обеспечением безопасности образовательного процесса (далее – ОБОП), осуществляемое колледжем, является одним из уровней управления в организационной структуре отраслевой системы управления ОТ и ОБОП, и реализуется путем выполнения следующих управленческих функций: прогнозирование и планирование, организация и координация, анализ и контроль, координация и стимулирование, учет.

1.3. Управление ОТ и ОБОП осуществляется в колледже с учетом основополагающих принципов:

- признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников и обучающихся по отношению к результатам их трудовой и образовательной деятельности;
- гарантии прав работников и обучающихся на ОТ и здоровья, на нормативное правовое обеспечение этих прав;
- профилактическая направленность деятельности всей системы управления ОТ и ОБОП на предупреждение производственного травматизма, профессиональной заболеваемости работников и несчастных случаев с обучающимися;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и гарантированность права застрахованных на обеспечение по страхованию;
- экономическая заинтересованность субъектов страхования (застрахованного, страхователя, страховщика) в улучшении условий и повышении безопасности труда, снижении производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- научная обоснованность требований по обеспечению безопасности труда и жизнедеятельности, содержащихся в отраслевых правилах по ОТ, а также в правилах безопасности, санитарных и строительных нормах и правилах, в отраслевых стандартах системы безопасности труда, организационно-методических документах, инструкциях по ОТ и ОБОП;
- сотрудничество всех субъектов социально-трудовых отношений в решении вопросов ОТ: работодателя и работников, Учредителя образовательного учреждения, государственных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов;
- перспективное целевое планирование мероприятий по ОТ;
- неукоснительное исполнение требований по ОТ работодателем и работниками, ответственность за их нарушение в соответствии с законодательством РФ.

2. КОМПЕТЕНЦИЯ КОЛЛЕДЖА В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

Колледж в рамках своих полномочий обеспечивает:

2.1. Создание в колледже службы ОТ и учебы для организации, координации и контроля работы за соблюдением работниками и обучающимися законодательных и иных нормативных актов по ОТ и ОБОП.

2.2. Совместно с профсоюзным комитетом создание комиссии по ОТ в соответствии с государственными нормативными требованиями в целях осуществления сотрудничества работодателя и работников, общественного контроля по вопросам ОТ и безопасности в процессе трудовой и образовательной деятельности.

2.3. Финансирование мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по ОТ из расчета не менее 2,0% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

- 2.4. Обучение и проверку знаний требований ОТ руководителей и специалистов, повышение квалификации работников служб ОТ в установленные сроки, организацию обучения по ОТ отдельных категорий работников.
- 2.5. В установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведения инструктажа по ОТ, прохождение работниками стажировки на рабочих местах и проверку их знаний требований ОТ, разработку, утверждение, пересмотр инструкций по ОТ и ОБОП для работников и обучающихся.
- 2.6. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований ОТ.
- 2.7. Проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников.
- 2.8. Недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них медицинских противопоказаний.
- 2.9. Проведение специальной оценки условий труда в колледже.
- 2.10. Информирование работников об условиях и ОТ на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.
- 2.11. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 2.12. В установленном порядке работников и обучающихся специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.
- 2.13. Проведение контроля за обеспечением безопасных условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 2.14. Организацию и проведение расследования и учета в установленном Правительством РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев с обучающимися.
- 2.15. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями ОТ.
- 2.16. Безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования при осуществлении технологических и образовательных процессов.
- 2.17. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.
- 2.18. Предоставление беспрепятственного допуска должностных лиц органов государственного управления ОТ, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований ОТ, органов Фонда социального страхования РФ при проведении проверок условий и ОТ, соблюдения установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 2.19. Предоставление органам государственного управления ОТ, органам надзора и контроля за соблюдением требований ОТ информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.
- 2.20. Выполнение предписаний представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований ОТ и рассмотрение представлений уполномоченных (доверенных) лиц по ОТ профсоюза или трудового коллектива об устранении выявленных нарушений законодательных и иных нормативных правовых актов по ОТ.

2.21. Другие функции по вопросам ОТ и ОБОП в пределах компетенции образовательного учреждения.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФУНКЦИЙ И ОБЯЗАННОСТЕЙ ПО ОТ И ОБОП

3.1. Директор колледжа:

- осуществляет управление ОТ и ОБОП в колледже в соответствии с законодательством РФ и отраслевыми нормативными документами;
- несет ответственность за обеспечение безопасных условий и ОТ, за жизнь и здоровье работников, обучающихся во время образовательного процесса;
- в порядке, установленном законодательством РФ и отраслевыми нормативными документами, создает службу ОТ колледжа, а также условия для ее работы, несет ответственность за ее деятельность;
- определяет функции и основные задачи службы в соответствии с нормативными документами, регулирующими деятельность служб ОТ в организациях, а также с учетом специфики деятельности колледжа;
- распределяет между структурными подразделениями и работниками колледжа функции и обязанности по ОТ и ОБОП;
- не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований ОТ, обязательные медицинские осмотры, а также лиц, имеющих медицинские противопоказания;
- представляет Учредителю установленную статистическую отчетность и иную информацию по вопросам состояния и улучшения условий ОТ и ОБОП в колледже, а также предложения, сметы расходов для финансирования колледжа на мероприятия по ОТ и ОБОП;
- осуществляет иные полномочия в области ОТ и ОБОП, находящиеся в компетенции директора колледжа.

3.2. Служба ОТ (специалист по ОТ либо лицо, на которое наряду с основной работой возложены обязанности специалиста по ОТ):

- создается в соответствии с законодательством РФ для организации, координации и контроля работы за соблюдением работниками и обучающимися законодательных и иных нормативных актов по ОТ и ОБОП;
- подчиняется непосредственно директору колледжа;
- структура службы ОТ в колледже и численность работников данной службы определяются директором с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими подразделениями колледжа, комиссией по ОТ, уполномоченными лицами по ОТ профсоюза или иных уполномоченных, работниками представительных органов, службой ОТ Учредителя, органами государственного надзора и контроля и органами общественного контроля.

3.2.1. Права службы ОТ:

- беспрепятственно посещать и осматривать служебные, учебные и иные помещения колледжа, знакомиться в пределах своей компетенции с документами по вопросам ОТ и ОБОП;
- предоставлять директору колледжа:
 - а) информацию о выявленных при проверках нарушениях требований ОТ и ОБОП;
 - б) предложения о привлечении к ответственности лиц, нарушающих требования ОТ и ОБОП;
 - в) предложения об отстранении от работы лиц, не имеющих допуска к выполнению данного вида работ, не прошедших в установленном порядке предварительных и периодических медицинских осмотров, инструктажа по ОТ, не использующих в своей

- б) предложения о привлечении к ответственности лиц, нарушающих требования ОТ и ОБОП;
- в) предложения об отстранении от работы лиц, не имеющих допуска к выполнению данного вида работ, не прошедших в установленном порядке предварительных и периодических медицинских осмотров, инструктажа по ОТ, не использующих в своей работе предоставленных средств индивидуальной защиты, а также нарушающих требования законодательства об ОТ;
- г) предложения о поощрении отдельных работников за активную работу по улучшению условий ОТ;
- д) приостанавливать работы и использование объектов трудовой и образовательной деятельности в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников и обучающихся;
- представлять по поручению директора колледжа в других организациях при обсуждении вопросов ОТ и ОБОП.

3.2.2. Контроль и ответственность:

- контроль за деятельностью службы охраны труда и учебы осуществляет директор колледжа и органы государственного надзора и контроля;
- работники службы несут ответственность за выполнение функций и должностных обязанностей, определенных настоящим Положением и должностными инструкциями.

3.3. Комиссия по ОТ:

- создается по инициативе директора колледжа и представительного органа работников;
- формируется на паритетной основе из представителей администрации и профсоюзного органа;
- осуществляет деятельность в соответствии с Положением о комиссии по ОТ;
- организует совместные действия администрации колледжа и работников по обеспечению требований ОТ и ОБОП, предупреждению производственного и детского травматизма, профессиональных заболеваний;
- организует проведение проверок выполнения требований ОТ и ОБОП при осуществлении трудового и образовательного процессов, информирование администрации и работников колледжа о результатах указанных проверок, а также сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об ОТ.

3.4. Работники колледжа обязаны:

- соблюдать требования ОТ, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по ОТ, утвержденными директором колледжа;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по ОТ, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований ОТ;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

Разработал:

Специалист по охране труда

Направляется:

КЭИ – специалист по ОТ



А. Н. Белан

Председатель первичной
Профсоюзной организации
ГАПОУ СО «Нижнетагильский торгово-
экономический колледж»

В.П. Храмцова
В.П. Храмцова

« 13 » мая 2020

ГАПОУ СО «Нижнетагильский
торгово-экономический колледж»

Директор

Н.М. Мякишева
Н.М. Мякишева

« 13 » мая 2020

Приложение № 3

к Коллективному договору между
работодателем и работниками
Государственного автономного
профессионального образовательного
учреждения Свердловской области
«Нижнетагильский торгово-экономический
колледж» на 2020-2023 годы

Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Нижнетагильский торгово-экономический колледж»

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
1.	Архивист п. 7 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
Перчатки с точечным покрытием		3 пары	
Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее		до износа	
2.	Гардеробщик п. 19 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
3.		Грузчик п. 21 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий
4.	Дворник п. 23 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н		Перчатки с полимерным покрытием
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
	Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических	1 шт. на 2 года	

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года
		Валенки с резиновым низом	1 пара на 2,5 года
5.	Заведующий хозяйственным складом п. 31 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
6.	Кассир-кладовщик, кассир	Куртка хлопчатобумажная	1 шт.
		Шапочка белая хлопчатобумажная	1 шт.
7.	Лаборант Приказ Минпроса СССР от 10.07.1987 N 127	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Очки защитные	До износа
8.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, техник по эксплуатации зданий п. 135 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые	12 пар
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа
9.	Уборщик производственных и служебных помещений. п. 171 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые	12 пары
10.	Водитель автомобиля п. 11 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые	дежурные
11.	Мойщик посуды п. 92 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые	12 пар
12.	Электрик п. 193 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пары
		Перчатки диэлектрические	до износа
		Галоши диэлектрические	дежурные
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания	до износа

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
		фильтрующее	
13.	Фельдшер п. 41 Приложение А ОСТ 10 286-2001	Халат белый хлопчатобумажный	2 шт.
		Косынка или колпак	2 шт.
14.	Заведующий столовой, заместитель заведующего УПК (столовой) п. 4 приказа Минторга СССР от 27.12.1983 N 308	Куртка белая хлопчатобумажная	2 шт.
		Шапочка белая хлопчатобумажная	3 шт.
		Халат белый хлопчатобумажный	2 шт.
		Фартук белый хлопчатобумажный <i>(при работе с продуктами)</i>	3 шт.
15.	Повар, кондитер п. 122 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
16.	Слесарь-сантехник п. 148 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки резиновые	12 пар
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
17.	Плотник п. 127 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Очки защитные	до износа
18.	Заведующий библиотекой; библиотекарь, педагог- библиотекарь п. 30 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
19.	Комендант п. 32 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
20.	Кастелянша п. 48 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
21.	Вахтер п. 163 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

Примечание:

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения по сравнению с типовыми нормами бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Специалист по охране труда



А.Н. Белан

Председатель первичной
Профсоюзной организации
ГАПОУ СО «Нижнетагильский торгово-
экономический колледж»

В.П. Храмова

«13» мая 2020

ГАПОУ СО «Нижнетагильский
торгово-экономический колледж»

Директор

И.М. Мякишева

«13» мая 2020

Приложение № 4
к Коллективному договору между
работодателем и работниками
Государственного автономного
профессионального образовательного
учреждения Свердловской области
«Нижнетагильский торгово-экономический
колледж» на 2020-2023 годы

**Нормы обеспечения работников
Государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Свердловской области
«Нижнетагильский торгово-экономический колледж»
сmyвaющиmи и (или) обезвреживающими средствами**

Составление норм основано на следующих нормативно-правовых актах: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам сmyвaющиm и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников сmyвaющиm и (или) обезвреживающими средствами»

№ п/п	Наименование должности	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе:		Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства**
			для мытья рук*	для мытья тела	
		8	10	11	12
1	2		200		
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий				300
2	Водитель		200		
3	Дворник		200		
4	Уборщик производственных и служебных помещений	100	200		
5	Фельдшер				

6	Кассир, кассир-кладовщик, бухгалтер-кассир		200		
7	Повар, кондитер			300	
8	Мойщик посуды		200		
9	Слесарь - сантехник		200		
10	Плотник		200		
11	Техник по эксплуатации зданий		200		

* - 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

** - 300 г (мыло туалетное мыло или 500 мл жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Специалист по охране труда



А.Н. Белан

Прошито, прошнуровано, пронумеровано на
45 листов, в том числе 1 лист
скреплено печатью



В. И. Исаев
И. И. Исаева