

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН
«УЧИЛИЩЕ ОЛИМПЕЙСКОГО РЕЗЕРВА «ТРИУМФ»**



Утверждаю
Директор ГБПОУ РД УОР «Триумф»
Д.А.Бамматгереев
« 01 » сентябрь 2021г

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Республики Дагестан Училище олимпийского резерва
«Триумф»
на 2021-2023 годы**

РАССМОТРЕНО на Общем
собрании Протокол № 1 от
01.09.2021,г.Хасавюрт

СОДЕРЖАНИЕ:

Раздел 1	Общие положения	3
Раздел 2	Права и обязанности сторон трудовых отношений	4
Раздел 3	Трудовой Договор и гарантии занятости Работников	7
Раздел 4	Рабочее время и время отдыха	9
Раздел 5	Организация оплаты труда	16
Раздел 6	Охрана труда	18
Раздел 7	Социальные гарантии, льготы и социальная сфера	19
Раздел 8	Основные принципы взаимоотношений Работодателя с Работниками	20
Раздел 9	Контроль и ответственность за нарушение или невыполнение 22 коллективного договора.	
Раздел 10	Заключительные положения	23

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Дагестан «Училище олимпийского резерва «Триумф» (далее – ГБПОУ РД УОР «Триумф») Работодатель, УОР) на основе согласования взаимных интересов сторон данного Договора и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий Договор составлен в соответствии с [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации (ТК РФ); [Федеральным законом](#) от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; [Федеральным законом](#) от 04.12.2007г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»; Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»; Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»; Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»; Приказом 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»; Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений); Уставом ГБПОУ РД УОР «Триумф», иными нормативными правовыми актами, регулирующими коллективные трудовые отношения, и заключен равноправными сторонами добровольно.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

«Работодатель» в лице директора ГБПОУ РД УОР «Триумф» Бамматгереева Дауда Айнутдиновича, действующего на основании Устава, и «Работники» в лице председателя Совета трудового коллектива ГБПОУ РД УОР «Триумф» (далее - СТК) Лачиновой Г.А. .

1.4. Работодатель и Работники признают СТК представительным органом, имеющим право от имени трудового коллектива вести коллективные переговоры по вопросам урегулирования трудовых отношений, норм и оплаты труда, порядка заключения Договора, внесения в Договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений, без созыва общего собрания (конференции) работников и обучающихся, согласования локальных нормативных актов Работодателя с их подписанием от имени Работников председателем СТК, контроля за выполнением Договора и иных вопросов, отнесенных к компетенции СТК в соответствии с настоящим Договором и Положением о СТК.

1.5. Настоящий Договор заключен в целях:

1.5.1. создания социально-трудовых отношений, максимально способствующих стабильной и эффективной деятельности УОР, достойного материального и социального обеспечения Работников, укрепления деловой репутации и эффективной деятельности УОР;

1.5.2. формирования единых подходов к решению вопросов защиты интересов Работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;

1.5.3. объединения усилий для повышения престижа и рейтинга УОР, решения задач социально-экономического развития коллектива;

1.5.4. создания благоприятной атмосферы внутри трудового коллектива;

1.5.5. усиления ответственности сторон за результаты уставной деятельности УОР.

1.6. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.7. Условия Договора являются обязательными для подписавших его Сторон и распространяются на всех Работников УОР. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Договора и обязуются его исполнять.

1.8. В течение срока действия Договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Настоящий Договор разработан и заключен 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 Договора.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников УОР, кроме случаев возникновения кризисной ситуации и финансового положения УОР или форс-мажорных обстоятельств.

1.11. В случае изменений в законодательных и нормативных актах федерального и регионального уровней в течение срока действия Договора в сторону улучшения положения Работников и их социальной защищенности, по сравнению с предусмотренными в настоящем Договоре, будут применяться новые нормы законодательных актов.

1.12. По вопросам, которые не урегулированы в коллективном Договоре, стороны должны руководствоваться действующим законодательством и Уставом УОР.

Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности коллектива, рост престижа и рейтинга УОР и расширение финансовых возможностей для реализации социальных программ.

2.2. Работодатель, в пределах принятых по настоящему Договору обязательств, обязуется:

2.2.1. добиваться успешной деятельности УОР в соответствии с комплексным планом и задачами перспективной программы развития материального благосостояния работающих и роста их профессионального уровня;

2.2.2. обеспечивать открытость и гласность по всем видам деятельности УОР с сохранением и защитой персональных данных работников, конфиденциальных сведений УОР и авторских прав. В обязательном порядке своевременно информировать коллектив УОР по следующим вопросам:

- основные задачи по обеспечению деятельности УОР;
- анализ эффективности работы по отдельным направлениям;
- решение социальных проблем,
- принятие мер по правовой защите работников;
- персональная ответственность руководителей за грубые нарушения в работе.

2.2.3. обеспечивать выполнение условий трудового договора и обеспечивать Работникам оплату в соответствии с трудовым договором;

- 2.2.4. создавать условия, обеспечивающие деятельность СТК в соответствии с настоящим Договором;
- 2.2.5. соблюдать условия настоящего Договора;
- 2.2.6. принимать локальные акты по социально-трудовым вопросам в порядке, установленном настоящим Договором;
- 2.2.7. своевременно выполнять предписания государственных надзорных и органов государственного контроля;
- 2.2.8. обеспечивать участие Работников в управлении УОР в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом УОР и настоящим Договором;
- 2.2.9. знакомить Работников УОР с актуальными локальными нормативными актами УОР по социально-трудовым вопросам, со стратегией УОР;
- 2.2.10. обеспечивать безопасные, здоровые условия труда и оптимальные санитарно--бытовые условия для Работников в соответствии с требованиями охраны труда при выполнении Работниками трудовых обязанностей, соблюдение норм труда и норм рабочего времени, режима рабочего времени и времени отдыха Работников в соответствии с законодательством РФ и региональным законодательством;
- 2.2.11. разрабатывать и реализовывать меры по повышению эффективности труда;
- 2.2.12. проводить инструктажи и проверку знаний Работников по охране труда, противопожарной безопасности, учения по гражданской обороне;
- 2.2.13. содействовать повышению квалификации Работников УОР;
- 2.2.14. проводить аттестацию Работников на соответствие занимаемой должности;
- 2.2.15. отстранять от работы (не допускать к работе) Работника:
- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
 - не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
 - в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 2.2.16. обеспечивать обязательное социальное страхование в порядке, установленном федеральными законами;
- 2.2.17. производить своевременную выплату заработной платы и иные причитающиеся работнику денежные средства в порядке, предусмотренном настоящим Договором, локальными актами УОР, трудовым Договором;
- 2.2.18. информировать Работника об изменениях в той или иной степени касающихся Работника;
- 2.2.19. соблюдать условия настоящего Договора, соглашений, трудовых договоров с Работниками, локальных нормативных актов.
- 2.3. Работники обязуются:
- 2.3.1. добросовестно, своевременно и качественно исполнять свои функциональные обязанности в соответствии с:
- трудовым договором;
 - должностной инструкцией;
 - Правилами внутреннего трудового распорядка для работников УОР;

- положениями локальных нормативных актов УОР;
 - требованиями Устава УОР;
 - условиями настоящего Договора;
 - правилами и инструкциями по охране труда, противопожарной и антитеррористической безопасности, гражданской обороне;
 - антикоррупционными требованиями;
 - санитарно-эпидемиологическими требованиями;
- другими нормами и правилами, установленными для работников УОР, в соответствии с действующим законодательством и настоящим Договором;
- 2.3.2. своевременно, точно и безоговорочно, в соответствии с трудовым договором, выполнять распоряжения директора УОР и непосредственного руководителя;
- 2.3.3. соблюдать трудовую дисциплину;
- 2.3.4. соблюдать конфиденциальность при работе с персональными данными, ставшими известными Работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей;
- 2.3.5. соответствовать занимаемой должности (профессии), согласно должностной инструкции, квалификации, уровню знаний, умений и навыков, постоянно повышать свою квалификацию, свой профессиональный уровень посредством самообразования, различных видов обучения, предоставляемых УОР;
- 2.3.6. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктажи по охране труда, проверку знаний в области охраны труда, участвовать в учениях по противопожарной и гражданской обороне, гигиенической подготовке, в т.ч. по оказанию первой (неотложной) помощи пострадавшим;
- 2.3.7. знать и выполнять требования должностных и иных обязательных к исполнению инструкций;
- 2.3.8. эффективно использовать свое и других Работников рабочее время;
- 2.3.9. незамедлительно сообщать Работодателю, либо своему непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу сохранности имущества УОР, жизни и здоровью Работников или обучающихся;
- 2.3.10. постоянно улучшать качественные показатели своей работы;
- 2.3.11. эффективно использовать технику и оборудование Работодателя;
- 2.3.12. бережно относиться к собственности УОР: материалам, оборудованию, средствам индивидуальной защиты и инструментам, содержать в чистоте и порядке свое рабочее место;
- 2.3.13. вносить предложения в оптимизацию процессов деятельности УОР;
- 2.3.14. экономично расходовать материально-технические ресурсы, необходимые в работе, экономить и бережно относиться к вверенному имуществу;
- 2.3.15. соблюдать нормы поведения, быть примером в поведении и выполнении морального долга, своим личным примером воспитывать у обучающихся чувство патриотизма, гордости за свою профессию и УОР, прививать им нормы порядочности и интеллигентности;
- 2.3.16. быть ответственным и эффективным Работником, уважать права друг друга;
- 2.3.17. уважительно относиться к обучающимся и другим Работникам, к их правам и обязанностям;
- 2.3.18. предпринимать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций;
- 2.3.19. соблюдать антидопинговые правила, применять «Перечень субстанций и методов, запрещенных для использования в спорте», осуществлять контроль и их соблюдение обучающимися, обеспечивать постоянный контроль за врачебными назначениями обучающимся, противодействовать распространению и использованию допинга среди обучающихся, тренеров, спортсменов;

2.3.20. в целях предупреждения и противодействия коррупции:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени УОР;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени УОР;
- незамедлительно информировать директора УОР о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать директора о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами УОР или иными лицами;
- сообщить непосредственному руководителю или директору УОР о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

2.4. Работодатель вправе без соответствующего согласия работника производить обработку их персональных данных при осуществлении Работодателем пропускного режима на территорию УОР, передавать персональные данные в случаях, связанных с выполнением работником должностных обязанностей, в том числе организации, оказывающей гостиничные услуги при направлении работника в командировку, организации, оказывающей образовательные услуги при направлении работника на повышение квалификации, дополнительную профподготовку, переподготовку, обучение требованиям ГОиЧС, пожарной безопасности, проверку знаний, ежегодные занятия с водителями, по гигиенической подготовке, при направлении работников на периодический медицинский осмотр (обследование), проведение обязательных профилактических прививок, флюорографию, обязательные психиатрическое и наркологические освидетельствования, в СТК УОР при рассмотрении им вопросов, связанных с работниками, в военные комиссариаты, в Фонд социального страхования Российской Федерации, Пенсионный фонд Российской Федерации в объеме и в целях, для которых они сообщены, а также в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, когда согласие работника не требуется.

2.5. Работник имеет права в объеме, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами УОР, Уставом УОР, настоящим Договором и трудовым договором, заключенном с работником.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключённым в письменной форме в соответствии с ТК РФ, с Законом об образовании и настоящим Договором. Трудовой договор заключается в двух экземплярах - по одному для каждой из сторон.

3.2. Трудовой договор - соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять свои трудовые функции, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты, действующие в УОР.

3.3. Трудовой договор заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской

Федерации, как на определенный, так и на неопределенный срок.

3.4. Срочный трудовой Договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.5. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Договором.

3.6. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им конфиденциальной информации, защите персональных данных, ставших ему известными в связи с исполнением им должностных обязанностей, об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного трудовым договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

3.7. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа (*вариант*: подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью)), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты Отдел Кадров: otdel.kadrov.uog@mail.ru :

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

3.8. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме в срок не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом.

По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного работодателем нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий Договора, соглашения или трудового договора, Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника. На дату расторжения трудового договора обязательства сторон, вытекающие из трудовых правоотношений, должны быть

полностью исполнены.

3.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.10. Перевод Работника на другую работу осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

3.11. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест и их эффективное использование.

3.12. При принятии решения о сокращении численности Работников или штата Работников и возможном расторжении трудового договора с Работниками, Работодатель действует в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.13. При сокращении численности Работников или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком;
- Работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

3.14. Стороны договорились, что Работодатель создает необходимые условия для профессионального роста Работников по специальности в соответствии с перспективными планами УОР. При направлении Работников на курсы повышения квалификации за ними сохраняется заработная плата.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, относятся к рабочему времени.

4.2. В УОР установлены следующие режимы рабочего времени:

4.2.1. шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье), с продолжительностью еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов;

4.2.2. рабочая неделя с предоставлением выходных дней по графику.

4.3. Начало и окончание рабочего дня, перерывы для отдыха и питания устанавливаются действующими в УОР Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами с Работниками (дополнительными соглашениями к трудовым договорам), циклограммой и индивидуальным графиком работы Работников.

4.4. Для поваров, мойщиков-посуды, вахтеров, воспитателей дни выхода на работу определяются ежемесячными графиками, которые составляются и утверждаются директором.

Графики доводятся до сведения работников под роспись в срок не позднее, чем за 30 дней до начала каждого месяца, и обязательны как для работников, так и для администрации УОР.

4.5. Нормальная продолжительность рабочего времени администрации, административно-организационного отдела, бухгалтерии, хозяйственного отдела, гаража и тренеров не может превышать 40 часов в неделю, для медицинских работников не может превышать 39 часов в неделю.

4.6. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в соответствии с Приказом 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». Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах.

Преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности, норма часов учебной (преподавательской) работы устанавливается - 18 часов в неделю (за исключением преподавателей к которым применяется норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы).

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены).

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Классный руководитель (куратор) назначается приказом директора, на учебный год, из числа преподавателей УОР.

Нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

Учебная работа преподавателей и тренеров определяется расписанием учебных занятий и тренировок.

Работа педагогических работников в каникулярное время устанавливается графиком работы согласно тарификации.

4.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на полугодие учебного года и утверждается приказом по УОР.

4.8. Установленный объем нагрузки и продолжительность рабочего времени оговариваются

с Работником в трудовом договоре.

4.9. Учебная нагрузка, установленная на начало учебного года, не может быть изменена в текущем учебном году по инициативе Работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, сокращением количества классов (классов- комплектов).

4.10. Объем учебной нагрузки на следующий учебный год может быть снижен только по аналогичным причинам.

4.11. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

4.11.1. для Работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

4.11.2. для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

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

4.11.4. 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.

4.12. Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных п.4.5. для лиц соответствующего возраста.

4.13. По соглашению сторон трудового договора Работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового Договора срок.

Работодатель устанавливает неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более, чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника, с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.14. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

4.15. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Запрещено привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- 1) беременных женщин (ч. 1 ст. 259 ТК РФ);
- 2) Работников в возрасте до 18 лет (ст. 268 ТК РФ), иных работников в соответствии с ТК РФ.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Работнику, выполняющему работу в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха по его желанию. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.16. Работа в выходной или нерабочий праздничный день не является привлечением к работе в выходной или нерабочий праздничный день для Работников, работающих по графику.

4.17. Работа, выполняемая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период является сверхурочной.

Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия или без такового в соответствии со ст. 99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.18. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). В соответствии с Постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях

работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (далее - Постановление № 41) не считается совместительством и не требуется оформления трудового договора с педагогическим работником. Согласно пп. "в" и "ж" п. 2 Постановления № 41 не считаются совместительством для рассматриваемых категорий работников и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;
- работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками образовательных учреждений обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся, сверх месячной нормы рабочего времени по графику и др.

Выполнение работ, указанных в пп. "б" - "з" п. 2 Постановления № 41, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

4.19. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

4.20. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; Работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий Работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, Работники, имеющие детей-инвалидов, а также Работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные Работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Оплата труда за работу в ночное и вечернее время определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области. За работу в ночное время (с 22.00 до 6.00 часов) в размере не менее 40% оклада (тарифной ставки). За работу в вечернее время (с 18.00-22.00 часов) в размере не менее 20% оклада (тарифной ставки). Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада, ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной Работнику продолжительности рабочей недели.

4.21. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв не предоставляется работнику, если

установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.22. Всем Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск Работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

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

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 3 календарных дня.

Заместителю директора по спортивной подготовке, инструкторам-методистам, спортсменам и тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 4 календарных дня.

4.23. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться Работнику ежегодно.

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

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

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- Работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного Работодателя.

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

4.25. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

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

4.26. Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- Работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст. 122 ТК РФ);

- мужа в период нахождения их жен в отпуске по беременности и родам (ст. 123 ТК РФ);
- Работники, отозванные из отпуска работодателем (ст. 125 ТК РФ);
- работницы, уходящие в отпуск по беременности и родам (ст. 260 ТК РФ);
- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- Работники в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК РФ);
- лица, работающие по совместительству (ст. 286 ТК РФ);

один из работающих родителей (опекун, попечитель) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ст. 322 ТК РФ).

4.27. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности Работника;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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

Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

4.29. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

4.30. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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

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

4.33. 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.

4.34. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить

отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо настоящим Договором.

4.35. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.35.1. Основанием для предоставления длительного отпуска является письменное заявление Работника, которое он подает Работодателю не менее чем за 3 (три) месяца до начала отпуска. В заявлении Работник указывает продолжительность, дату начала и дату окончания длительного отпуска.

4.35.2. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять решение о предоставлении отпуска в течение 2 (двух) месяцев со дня получения заявления Работника.

4.35.3. По соглашению сторон время выхода в отпуск может быть изменено, в случаях производственной необходимости (государственная аккредитация, плановые проверки надзорных органов и т.д.).

4.35.4. На время нахождения педагогического работника в длительном отпуске Работодатель вправе принять на его место другого педагогического работника, заключив с ним срочный трудовой договор.

4.35.5. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе Работодателя или Работника только по взаимному согласию сторон.

Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 1 (один) месяц до момента взаимообусловленной даты его преждевременного окончания.

4.35.6. Одновременно в длительном отпуске может находиться не более 1 (одного) педагогического работника УОР. При наличии трудовых ресурсов Работодатель может определить иной количественный состав.

4.35.7. Длительный отпуск не может быть разделен на части.

4.35.8. По соглашению сторон длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному отпуску.

4.35.9. Длительный отпуск продлению в связи с временной нетрудоспособностью не подлежит, пособие по временной нетрудоспособности не назначается.

4.35.10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

4.35.11. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в УОР, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно, как

по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

4.35.12. Предоставление длительного отпуска оформляется приказом директора УОР.

Работник вправе уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа директора УОР. Приказ доводится до сведения работника под подпись.

4.36. Работодатель, в соответствии с распоряжением Губернатора Кемеровской области, вправе устанавливать в летнее время (ориентировочно с 1 мая по 1 октября) «летний» график работы для женщин УОР, за исключением занятых в учебном процессе и работниц, работающих по графику.

4.37. Работникам, чьи дети идут в первый класс, предоставляется дополнительный день отдыха 1 сентября с сохранением заработной платы.

Раздел 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, уровня сложности, напряженности, количества, качества и условий выполняемой работы и уровня ответственности.

5.2. Система оплаты труда Работников УОР состоит из вознаграждения за труд, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) и устанавливается в Положении об оплате труда Работников УОР, Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда УОР, иными действующими в УОР локальными нормативными актами в соответствии с Постановлениями РФ и РД.

5.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между Работодателем и Работником.

5.4. Постоянные (или сроком действия не менее одного года) надбавки и доплаты устанавливаются по представлению руководителей структурных подразделений училища приказом директора УОР.

5.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается в размере, установленном Положением об оплате труда работников УОР.

5.6. Заработная плата и иные причитающиеся Работнику денежные средства перечисляются на банковскую карту «МИР», открытую в любой кредитной организации по заявлению Работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, сообщив об этом в письменной форме; при изменении реквизитов счета Работник обязан известить Работодателя об изменении реквизитов не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы и иных причитающихся ему платежей.

Работник дает свое согласие на предоставление своих персональных данных (фамилия, имя, отчество, дата рождения, сведения о документе, удостоверяющем личность - серия и номер, дата выдачи и наименование органа его выдавшего, сведения о месте регистрации по месту

жительства, о размере заработной платы и иных причитающихся Работнику платежей) кредитной организации для оформления платежной карты, для начисления и перечисления - сведений о размере ежемесячной заработной платы и иных причитающихся ему платежей в связи с трудовыми правоотношениями.

Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников.

5.7. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца.

За первую половину месяца - 20 числа текущего месяца, окончательный расчет - 5 числа месяца, следующего за отработанным.

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

5.8. В случае несвоевременных выплат, неправильного начисления заработной платы Работникам УОР или других нарушений оплаты труда по вине ответственных исполнителей, виновные несут наказание по результатам служебного расследования или по решению Комиссии по трудовым спорам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка УОР, ТК РФ, настоящим Договором и федеральными законами.

5.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив администрацию в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ) с оплатой этих дней из расчета среднего заработка Работника.

5.10. Увеличение нагрузки на преподавателя, тренера сверх индивидуального плана производится только с согласия Работника. Дополнительная нагрузка в этом случае оплачивается по дополнительному соглашению.

5.11. Работодатель обязуется извещать в письменной форме Работников о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.12. Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок её исчисления.

5.13. Для расчёта средней зарплаты, согласно законодательству РФ, учитываются все выплаты, применяемые в УОР.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны договорились, что приоритетом деятельности УОР является сохранение жизни и здоровья её Работников.

6.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.2.1. в соответствии со ст. 226 Трудового кодекса РФ определить порядок финансирования и размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда (размер средств, выделяемых на их выполнение, не может быть меньше, чем предусмотрено федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Кемеровской области);

6.2.2. в соответствии с Федеральным законом РФ от 28.12.13 № 426 провести специальную

оценку условий труда;

6.2.3. обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в УОР;

6.2.4. выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, запланированных на предстоящий год. План мероприятий по улучшению условий и охране труда принимается в УОР ежегодно;

6.2.5. для всех поступающих на работу лиц организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, проводить инструктажи по охране труда и проверку знаний по охране труда, в порядке, установленном законодательством РФ;

6.2.6. работодатель не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работникам не начисляется;

6.2.7. в целях обеспечения требований охраны труда и проведения профилактической работы создать кабинет охраны труда;

6.2.8. сформировать на паритетных началах комиссию по охране труда и обеспечить условия для ее эффективной работы;

6.2.9. организовать обучение членов комиссии по охране труда с периодичностью 1 раз в три года, а впервые избранных в ее состав не позднее одного месяца со дня избрания. На период обучения за работниками сохраняется средний заработок;

6.2.10. организовать в установленные сроки и в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права проведение за счет средств Работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

Работодатель обеспечивает недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.2.11. организовывать санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия, в т.ч. постановку профилактических прививок. Работники, отказавшиеся от проведения профилактических прививок, включенных в национальный календарь профилактических прививок отстраняются от работы. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется.

6.2.12. Обеспечить Работникам, при прохождении диспансеризации, в порядке предусмотренном законодательством, на основании письменного заявления, по согласованию с работодателем, право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка с последующим предоставлением работниками

работодателю справки медицинских организаций, подтверждающих прохождение ими диспансеризации в день(дни) освобождения от работы.

6.2.13. обеспечить выполнение требования законодательства об охране труда, предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений представительного органа работников в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами сроки.

6.2.14. обеспечить своевременное приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Конкретный перечень смывающих и обезвреживающих средств, спецодежды, спецобуви и других СИЗ, а также сроки их носки и условия выдачи определяется в каждом конкретном случае в зависимости от условий труда и профессии (должности) работника, устанавливается по согласованию с УОР в следующих локальных нормативных актах:

- список профессий и должностей ГБПОУ РД УОР «Триумф», которым в соответствии с Типовыми нормами предусматривается бесплатная выдача спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;
- нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты и сроки их носки работникам ГБПОУ РД УОР «Триумф»;
- список профессий и должностей работников ГБПОУ РД УОР «Триумф», имеющих право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств.

6.2.15. обеспечить ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств;

6.2.16. обеспечить бесперебойную работу и надлежащее состояние санитарно-бытовых помещений;

6.2.17. предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, согласно проведенной специальной оценке условий труда следующие льготы и компенсации - доплату за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размере 4% должностного оклада (тарифной ставки);

6.2.18. своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии со ст.ст 228 - 231 Трудового кодекса, Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73;

6.2.19. обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.2.20. обеспечить условия и охрану труда женщин и лиц моложе 18 лет, инвалидов, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время, привлечение их к сверхурочным работам, направление в служебные командировки;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и опасными условиями труда;
- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальный режим труда.

6.2.21. обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные Основами законодательства Российской Федерации об охране труда, и закрепление этих прав в трудовых договорах;

6.2.22. в рамках основного мероприятия по профилактике ВИЧ-инфекций, вирусных гепатитов В и С осуществляется обеспечение организации и проведение работ по информированию и обучению работников и обучающихся средствам и методам профилактики ВИЧ-инфекции и вирусных гепатитов В и С;

6.2.23. в целях проведения физкультурно-оздоровительных мероприятий Работодатель предоставляет возможность Работникам УОР по согласованию с непосредственным руководителем, в нерабочее время (за исключением ночного времени с 22:00 часов до 06:00 часов) заниматься в зале ритмики и фитнеса УОР.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. соблюдать предусмотренные действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда;

6.3.2. бережно относиться к выданным в их пользование средствам индивидуальной защиты, спецодежде, спецобуви; правильно и по назначению применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.3.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

6.3.4. немедленно извещать работодателя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве;

6.3.5. проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;

6.3.6. проходить обязательную иммунопрофилактику, в т.ч. проведение профилактических прививок включенных в национальный календарь профилактических прививок, в установленном законом порядке.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

7.1. Всем Работникам УОР предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, а также в порядке, размерах и случаях, предусмотренных настоящим Договором, локальными нормативными актами УОР, трудовыми договорами и дополнительными соглашениями к ним.

7.2. Работники вправе претендовать на получение материальной помощи из фонда материальной помощи Работникам УОР в соответствии с действующим в УОР Положением об оказании материальной помощи Работникам ГБПОУ РД УОР «Триумф».

Раздел 8. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ С СТК. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТК

8.1. Единым представительным органом Работников УОР является Совет трудового коллектива (СТК), который представляет интересы Работников при:

- проведении коллективных переговоров;
- заключении или изменении коллективного договора;

- осуществлении контроля выполнения коллективного договора;
- реализации права на участие в управлении организацией в соответствии с ТК РФ, федеральными законами РФ, Уставом УОР, настоящим Договором, Положением о СТК, иными действующими в УОР локальными нормативными актами;
- рассмотрении трудовых споров Работников с работодателем.

Учет мнения СТК обязателен в случаях, прямо предусмотренных
Трудовым Кодексом РФ:

Случаи учета мнения СТК	Норма ТК РФ
Принятие локальных и других актов организации	
Установление порядка проведения аттестации	Статья 81
Определение перечня Работников с ненормированным рабочим днем	Статья 101
Составление графиков сменности	Статья 103
Принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда	Статья 162
Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка, локальных актов, устанавливающих систему оплаты труда, формы расчетного листка	Статьи 135, 136, 190
Разработка и утверждение Правил и инструкций по охране труда для Работников	Статья 212
Установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, утверждение перечня необходимых профессий и специальностей	Статья 196
Оплата труда	
Установление конкретных размеров повышения оплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях	Статья 147
Установление конкретных размеров оплаты за работу в выходной или праздничный день	Статья 153

Установление конкретных размеров повышения оплаты за работу в ночное время	Статья 154
Установление системы нормирования труда	Статья 159
Охрана труда	
Установление норм бесплатной выдачи Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения	Статья 221

Раздел 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется сторонами в соответствии с Трудовым кодексом РФ и настоящим Договором.

9.2. Стороны обязуются:

9.2.1. осуществлять постоянный контроль над исполнением условий настоящего Договора;

9.2.2. отчитываться о результатах проверки выполнения настоящего Договора один раз в год на заседаниях СТК и один раз в 3 года на общем собрании (конференции) трудового коллектива УОР;

9.2.3. предоставлять друг другу информацию, необходимую для контроля над исполнением условий настоящего Договора (за исключением вопросов, составляющих служебную и коммерческую тайну УОР, персональных данных Работников), и соответствующим органам по труду необходимую и своевременную информацию при проведении контроля за выполнением Договора;

9.2.4. рассматривать взаимные обращения и принимать конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей;

9.2.5. разрабатывать и осуществлять организационные мероприятия по выполнению обязательств, принятых Сторонами по настоящему Договору;

9.2.6. принимать совместные меры по эффективному разрешению экономических и социальных вопросов, улучшению условий труда в Учреждении;

9.2.7. обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций, принимать оперативные меры по рассмотрению возникающих коллективных споров.

9.3. Ответственность за нарушение и невыполнение Договора

9.3.1. за неисполнение настоящего Договора и нарушение его условий Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ;

9.3.2. не допускается односторонний отказ от исполнения обязательств и одностороннее изменение настоящего Договора. Стороны в равной мере несут ответственность, в соответствии с действующим законодательством РФ, за выполнение обязательств по настоящему Договору;

9.3.3. в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, условий настоящего Договора, трудового договора, должностных инструкций, Правил внутреннего трудового распорядка УОР, действующих локальных нормативных актов УОР, приказов и распоряжений директора, непосредственного руководителя, в т.ч. доведенных до Работника в устной форме,

Работодатель имеет право применять к ним соответствующие дисциплинарные взыскания, предусмотренные трудовым законодательством, вплоть до расторжения трудового договора; 9.3.4. в соответствии с действующим трудовым законодательством, Работник несет полную материальную ответственность (возмещает причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере).

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня его подписания обеими Сторонами и действует с «01» января 2021г. по «31» декабря 2023 г.

10.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего Договора на срок не более трех лет.

10.3. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном законодательством РФ и настоящим Договором.

10.4. Настоящий Договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.5. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 30 (тридцати) дней после его подписания и размещен на сайте УОР.