

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

бюджетного учреждения
среднего профессионального образования
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
колледжа-интерната
«Центр искусств для одаренных детей Севера»

Утверждено
бюджетное учреждение
среднего профессионального
образования Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры
колледж-интернат
«Центр искусств для одаренных
детей Севера»
Директор

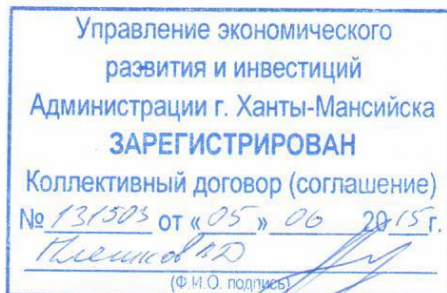

Березин А.В.

« 25 » мая 2015 года

Утверждено
Профсоюзный комитет первичной
профсоюзной организации
«Объединённая профсоюзная
организация Бюджетного учреждения
колледж-интернат
«Центр искусств для одаренных детей Севера»
Председатель


Давыдова Ф.Т.

« 25 » мая 2015 года
м.п.



Продлен
на коллективных переговорах
протокол № 1
от « 22 мая » 2015 года

г. Ханты-Мансийск
2015 г.

бюджетное учреждение среднего профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры колледж-интернат «Центр искусств для одаренных детей Севера» (далее - Колледж) в лице директора Березина Александра Владимировича, действующего на основании Устава и прав по должности с одной стороны и

Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации «Объединённая профсоюзная организация бюджетного учреждения колледж-интернат «Центр искусств для одаренных детей Севера» (далее - Профком) в лице председателя Давыдовой Фаины Тимофеевны, действующий на основании Положения, с другой стороны, заключили настоящий коллективный договор в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, улучшения уровня жизни работников, создания благоприятных условий эффективной деятельности учреждения.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор - правовой акт, разработанный в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами, регулирующий социально-трудовые отношения в Колледже.

1.2. Коллективный договор определяет взаимные обязательства работников и работодателя, устанавливает льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.3. Коллективный договор заключается работниками и работодателем в лице их представителей на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.4. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации «Объединённая профсоюзная организация Бюджетного учреждения колледж-интернат «Центр искусств для одаренных детей Севера» является выборным представительным органом работников, уполномоченным представлять работников в социальном партнёрстве.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников всех структурных подразделений Колледжа. Текст настоящего коллективного договора должен быть доведен до сведения работников и принят на общем собрании (конференции).

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.7. При реорганизации Колледжа в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. Все финансовые затраты по реализации положений, включенных в настоящий коллективный договор осуществляются в порядке и размерах, не противоречащих действующему законодательству, нормативно-правовым актам Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

1.10. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

2. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРОЦЕССА

2.1. Обязанности работодателя:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- защищать персональные данные работников;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности;
- рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены в соответствии с ТК РФ, другими

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.2. Обязанности Профсоюзного комитета:

- осуществлять деятельность по представлению работников в социальном партнёрстве в рамках своей компетенции, руководствуясь ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, настоящим коллективным договором, Положением о первичной профсоюзной организации «Объединённая профсоюзная организация Бюджетного учреждения колледж-интернат «Центр искусств для одаренных детей Севера»;

- содействовать эффективной работе структурных подразделений Колледжа, не вмешиваясь в их хозяйственно-распорядительную деятельность;

- добиваться улучшения уровня жизни работников;

- информировать работников о возможности организации оздоровления;

- в пределах своей компетенции контролировать предоставление льгот и компенсаций работникам Колледжа, установленных трудовым законодательством, нормативными актами, локальными актами и настоящим коллективным договором;

- контролировать соблюдение законодательства РФ о труде, правил внутреннего распорядка, настоящего коллективного договора;

- защищать законные права работников;

- отказаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых на себя обязательств.

2.3. Обязанности работников:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно выполнять приказы и распоряжения работодателя по выполнению работы, обусловленной трудовым договором и ТК РФ;

- использовать все рабочее время для производительности труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- повышать производительность и эффективность труда;

- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- подчиняться Правилам внутреннего трудового распорядка, принятым в Колледже;

- бережно относиться к имуществу Колледжа, в том числе, находящемуся в его пользовании оргтехнике, библиотечному фонду,

инструментам, оборудованию, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, обеспечивать сохранность вверенной ему документации, экономно и рационально расходовать сырье, материалы, топливо и другие материальные ресурсы;

- работникам, которым по специфике работы необходимо ношение специальной рабочей формы, работать в выданной спецодежде, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

- содержать свое рабочее место в порядке, чистоте и исправном состоянии, соблюдать чистоту на территории образовательного учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- правильно и по назначению использовать переданные ему для работы оборудование, приборы, материалы и др.;

- принимать меры к предотвращению ущерба учреждению;

- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы и немедленно сообщать о них администрации;

- не разглашать ставшие ему известными по роду деятельности сведения, относящиеся к коммерческой тайне Колледжа;

- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Колледжу, его имуществу, финансам, репутации;

- соблюдать общепринятые морально-этические нормы поведения, поддерживая здоровый морально-психологический климат в коллективе.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения, расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом Колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка.

Стороны решили, что:

3.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.3. В трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

3.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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

3.5. В соответствии с ТК РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

3.6. Трудовой договор может заключаться:

- 1) на неопределенный срок
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

3.7. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.8. Изменение сторонами определенных 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.

3.9. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.10. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

3.11. Помимо оснований, предусмотренных статьями 77, 81, 83, 84 ТК РФ, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками, согласно статьи 336 ТК РФ, являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава

образовательного учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Колледжа.

4.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития Колледжа.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, занимающихся педагогической и иной деятельностью в Колледже, не реже чем один раз в три года.

4.3.2. Осуществлять финансирование мероприятий по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

4.3.3. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.3.4. Предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением при получении образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном статьями 173 – 177 ТК РФ и иными законами РФ.

4.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических и руководящих работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам коэффициенты квалификации, соответствующие полученным квалификационным категориям со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5.1. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите

работников, высвобождаемых, в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращении численности или штата работников.

5.2. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников Колледжа работник предупреждается работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников Колледжа и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязуется взаимодействовать с Советом трудового коллектива, первичной профсоюзной организацией в порядке, установленном ТК РФ.

5.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для самостоятельного поиска новой работы с сохранением средней заработной платы.

5.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Колледжа инвалидов.

5.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии); одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами, в связи с педагогической и иной деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года и проработавшие в организации более 3 месяцев.

5.6. При сокращении численности или штата, не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно без их согласия.

5.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право на работу при появлении вакансий.

5.8. С целью использования внутрипроизводственных резервов, для сохранения рабочих мест, работодатель, с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (если это не связано с графиком учебного процесса и производственной необходимостью);
- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливает найм новых работников;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Режим рабочего времени работников устанавливается администрацией с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период (Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в «Правилах

внутреннего распорядка», графиках сменности, графиках отпусков). Номинальная продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин.

6.2. Для работников устанавливается пятидневная (шестидневная) рабочая неделя с понедельника по пятницу (субботу) включительно с двумя (одним) выходными днями. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смена) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, расписанием учебных занятий, утвержденными администрацией, руководителями структурных подразделений.

6.3. При пятидневной рабочей неделе каждый работник имеет право на два выходных дня подряд, при шестидневной рабочей неделе – один день. В структурных подразделениях, приостановка работы которых невозможна, выходные дни предоставляются по графикам сменности, разработанным администрацией по согласованию с Профкомом.

6.4. Для оперативного разрешения возникающих неотложных вопросов, администрация вводит дежурство работников Колледжа в выходные и праздничные дни с предоставлением, по согласованию с работниками, другого дня отдыха той же продолжительности, что и дежурство (для педагогических работников в каникулярное время, либо к ежегодному оплачиваемому отпуску).

6.5. Продолжительность рабочего времени, применение суммированного учета рабочего времени, гибкого режима, многосменного режима, работы в ночное время, работы с ненормированным рабочим днем, в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни устанавливается в соответствии с законодательством о труде.

6.6. Учитывая специфику образовательного учреждения, по соглашению сторон работнику по основной занимаемой должности к основному оплачиваемому отпуску (в летний период) предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, который не влияет на исчисление стажа дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

6.7. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания по времени и продолжительности в соответствии с установленными графиками, который в рабочее время не включается.

6.8. На отдельных рабочих местах, где по условиям работы нельзя установить перерывы, администрация предоставляет работникам возможность приема пищи в течение рабочей смены.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида 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.

6.10. Очередность предоставления основных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном законодательством.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.11. Работники Колледжа имеют право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (для педагогических работников – основной удлиненный оплачиваемый отпуск - 56 календарных дней), все дополнительные отпуска (оплачиваемый и неоплачиваемые) могут присоединяться к основному отпуску.

По соглашению сторон или в связи с производственной необходимостью, с согласия работника, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

По соглашению сторон 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.

6.12. Работники Колледжа имеют право на дополнительный отпуск:

- за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера – 16 календарных дней;

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании аттестации рабочих мест за фактически отработанное в этих условиях время согласно Списка работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем.

- 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 предоставляется право на 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.

- 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.

6.13. Один раз в два года работнику предоставляется право на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно на территории РФ, любым видом транспорта, в том числе личным, кроме такси.

Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи (не работающих и находящихся на иждивении) к месту использования отпуска и обратно производится перед отъездом работника в отпуск на основании документов, подтверждающих стоимость проезда.

6.14. Работодатель обязуется предоставлять работникам дни отдыха с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье - 1 день (остальные дополнительные дни предоставляются без сохранения заработной платы);
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 1 день (остальные дополнительные дни предоставляются без сохранения заработной платы).
- на похороны близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры) - 3 дня. В случае необходимости выезда на похороны за пределы населенного пункта предоставляются дополнительные дни необходимые для проезда к месту похорон и обратно без сохранения заработной платы.
- 1 день (1 сентября), для работников, имеющих детей-первоклассников.

Особенности регулирования труда педагогических работников:

6.15. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Колледжа, должностной инструкцией.

6.16. Рабочее время педагогических работников определяется и регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемым работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Колледжа.

6.17. Время перерыва для отдыха и приема пищи, а также график дежурств педагогических работников, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются с соблюдением Правил внутреннего трудового распорядка.

6.18. В соответствии со статье 99 ТК РФ работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с письменного согласия работника, а также с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников статьей 259 ТК РФ.

6.19. Привлечение работников Колледжа к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением по оплате труда и трудовым законодательством.

6.20. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для преподавателей и прочих педагогических работников Колледжа.

В эти периоды педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую и организационную работу в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

6.21. Объем учебной нагрузки преподавателям Колледжа устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий и ограничивается верхним пределом - 1440 часов в год.

6.22. Работодателем устанавливается учебная нагрузка на новый учебный год преподавателям и другим работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной, с которой они должны быть ознакомлены до ухода в ежегодный оплачиваемый очередной отпуск (в летний период), в исключительных случаях перед началом нового учебного года.

6.23. При установлении преподавателям, для которых Колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах, группах. Объём учебной нагрузки, установленный преподавателю может быть изменен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год при изменении количества часов по учебным планам и программам, изменения количества классов (групп) контингента обучающихся.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях, но в любом случае должна соответствовать нормам, установленным ТК РФ, другим нормативным и ведомственным актам, инструкциям.

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

Администрация гарантирует предоставление учебной нагрузки в объеме одной ставки педагогическим работникам, для которых Колледж является местом основной работы.

6.24. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой в объёме, не менее чем на ставку заработной платы.

6.25. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком, до достижения им возраста трёх лет,

устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

6.26. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

6.27. Изменение объема учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года, установленной руководителем учреждения, возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя, в случаях:

- изменения количества часов по учебным планам и программам, изменения контингента обучающихся, количества классов (групп);

- в связи с производственной необходимостью, при замещении временно отсутствующего работника;

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

- возвращения на работу преподавателя, прервавшего отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях, для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя, согласие работника не требуется.

6.28. По соглашению сторон, работник имеет право взять к основному оплачиваемому отпуску, отпуск без сохранения заработной платы, время нахождения в котором, согласно настоящему коллективному договору включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Педагогические работники имеют право не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом Колледжа.

6.29. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение государственных образовательных стандартов) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности)

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

7. ОПЛАТА ОТПУСКОВ

7.1. Расчет отпускных производится в соответствии с ТК РФ, действующими законами, нормативно-правовыми документами РФ.

7.2. Работникам предоставляется оплачиваемый, один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также производится оплата стоимости провоза багажа весом до 30 кг.

Право на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска имеют лица, находящиеся в отпуске по уходу за детьми до трех лет, числящиеся в списочном составе организации и состоящие в трудовых отношениях.

Работнику компенсируется стоимость проезда только до избранного места, а также расходы по обратному проезду от того же места кратчайшим путем при предъявлении справки соответствующих транспортных организаций от стоимости проезда и провоза багажа до выбранного места использования отпуска и при необходимости иных документов, но не более фактически произведенных расходов.

7.3. Работодатель один раз в два года компенсирует работнику и неработающим членам его семьи (к которым относятся муж, жена, несовершеннолетние дети до 18 лет, находящиеся под опекой, а также дети обучающиеся на дневных отделениях высших и средних учебных заведениях в возрасте до 23 лет), независимо от времени использования отпуска, расходы связанные с проездом и провозом багажа до 30 кг, к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации.

Неработающим членам семьи работника за счет работодателя оплачивается стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и стоимость провоза багажа также в случае, если места использования отпуска неработающих членов семьи не совпадают.

Компенсация расходов на оплату стоимости производится перед отпуском на основании документов, подтверждающих стоимость проезда.

При этом работник представляет:

- а) все проездные документы до избранного им места;
- б) справку агентства воздушных сообщений (кассы ж/д вокзала) о стоимости проезда на день выезда в отпуск и день возвращения из отпуска до выбранного им места кратчайшим путем;

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

Оплате подлежит стоимость проезда работника личным легковым транспортом к месту использования отпуска и обратно на основании

отметки в маршрутном листе, получаемом в организации или других документов, подтверждающих нахождение в пункте отдыха. Оплата стоимости проезда производится по кратчайшему пути при предъявлении квитанций об оплате сборов за проезд по платным автотрассам, кассовых чеков автозаправочных станций в соответствии с нормами расходов топлива соответствующей марки легкового автомобиля или по справкам железнодорожных касс о стоимости проезда на ж/д транспорте кратчайшим путем в плацкартном вагоне на основании документов, подтверждающих проведение работником и членами его семьи отпуска в другой местности. В случае отсутствия ж/д сообщения оплата производится не свыше тарифов,

предусмотренных для перевозок автомобильным, речным транспортом, по наименьшей стоимости проезда.

7.4. Работнику, уходящему в очередной отпуск один раз в календарном году выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний.

Материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается в размере 1-го фонда оплаты труда по основной занимаемой должности (ставке), а при наличии экономии ФОТ до 2-х фондов по основной занимаемой должности (ставке).

7.5. В случае если работник не воспользовался правом на оплачиваемый отпуск на второй год работы, он может воспользоваться этим правом на третий год работы. В последующие годы он может воспользоваться данным правом на пятый, седьмой и последующие годы работы, при этом период исчисления времени для предоставления права на оплачиваемый проезд должен составлять 2 года.

7.6. При утрате проездных документов, но при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в той или иной местности, оплата стоимости проезда производится по стоимости проезда на железнодорожном транспорте, кратчайшим путем в плацкартном вагоне. В случае отсутствия железнодорожного транспорта - не свыше тарифов предусмотренных для перевозок речным, автомобильным, авиационным транспортом, по наименьшей стоимости проезда.

8. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

8.1. Порядок оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором и локальным нормативным актом - Положением об оплате труда работников БУ «Центр искусств для одаренных детей Севера».

8.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

8.3. Гарантированной частью заработной платы работников является базовая единица, которая определяется законодательными и нормативными правовыми актами автономного округа - Югры.

Размер базовой единицы подлежит индексации в порядке и сроки, определенные Правительством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

8.4. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат.

8.5. Размеры и порядок выплат устанавливаются приказом руководителя в соответствии с нормативными правовыми актами РФ, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, локальными актами Колледжа.

8.6. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений учреждений определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента

территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации (профессиональной компетентности), масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

Должностной оклад специалиста учреждения определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

Должностной оклад служащего учреждения определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

На должностной оклад руководителя, специалиста и служащего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Изменение повышающих коэффициентов руководителей, специалистов и служащих, разрядов оплаты труда рабочих производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

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

- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;

- при присвоении ученой степени «кандидата наук» и «доктора наук» – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией (ВАК);

Размер тарифной ставки (оклада) рабочего определяется путем произведения базовой единицы, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

На тарифную ставку (оклад) рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Изменение (увеличение или уменьшение) должностного оклада осуществляется на основании аттестации работника с соблюдением ТК РФ.

Работник имеет право на систематическое повышение квалификации профессионального мастерства, являющееся одним из критериев изменения уровня его заработной платы.

8.7. Финансирование расходов, направленных на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, направленных на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, на оказание государственных услуг в виде субсидий и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

8.8. Администрация обязуется:

а) устанавливать работникам стимулирующие выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников БУ «Центр искусств для одаренных детей Севера».

К стимулирующим выплатам относятся выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы;
- за стаж непрерывной работы;
- директорский фонд.

Стимулирующие выплаты выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При разработке и утверждении в учреждениях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно соответствовать трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

б) Иные выплаты:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
- материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний;
- ежемесячная доплата за ученую степень;
- единовременная выплата к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам.

Размер выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности.

При оплате труда молодым специалистам, из числа педагогических работников, в течение первых двух лет работы по специальности с момента

вступления в трудовые отношения и заключения трудового договора устанавливается ежемесячная доплата в размере 1 000 рублей.

Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда.

Работникам учреждений один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний.

Выплата материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда. Материальная помощь на профилактику заболеваний, выплачивается в размере до двух месячных фондов оплаты труда работника.

Работникам может производиться единовременная выплата к юбилейным и праздничным датам в порядке, установленном локальным актом - Положением об оплате труда работников БУ «Центр искусств для одаренных детей Севера».

в) Компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа».

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

При определении минимальных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время учитываются положения статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Постановление Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»).

Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

8.9. Заработная плата работников учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в автономном округе руководитель учреждения осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.10. Тарификация педагогических работников производится один раз в учебном году - на начало учебного года, в т. ч. на преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной).

8.11. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы является 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца.

8.12. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ.

8.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Колледжа и в рамках своих полномочий главный бухгалтер.

8.14. Удержание из заработной платы администрация Колледжа производит в соответствии со ст. 137–138 ТК РФ.

8.15. За период временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с Федеральным законодательством.

8.16. Оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих преподавательскую работу, в период каникул обучающихся,

производится из расчета заработной платы установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

8.17. Преподавателям, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

8.18. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

8.19. Если по каким либо причинам уменьшается объем учебной нагрузки преподавателя, установленный при тарификации, средняя месячная заработная плата уменьшению не подлежит в том случае, когда расписание преподавателя не изменяется и в связи с этим не сокращается его рабочее время.

9. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

9.1. Гарантирует выплату денежных средств в сумме 10 000 руб. работающим юбилярам, которым исполняется 50,55,60,65,70 лет. При наличии экономии фонда оплаты труда юбилярам, которым исполняется 50, 55, 60, 65, 70 лет и проработавшим в бюджетной сфере не менее 15 лет, выплачиваются денежные средства в размере одного месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности (ставке) с учетом 10 000 рублей.

9.2. Руководители, заместители руководителей и педагогические работники государственных образовательных учреждений автономного округа, имеющие стаж работы не менее 10 лет в образовательных учреждениях, расположенных на территории автономного округа, при прекращении трудовых отношений и выходе на пенсию получают единовременное денежное вознаграждение в размере 25 базовых окладов (тарифных ставок) без учета районного коэффициента и северной надбавки (базовый оклад руководителей, заместителей руководителей и педагогических работников - произведение базовой единицы и базового коэффициента. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителей, заместителей руководителей и педагогических работников).

9.3. Работникам Колледжа, кроме руководителей, заместителей руководителей и педагогических работников при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное денежное вознаграждение:

- при стаже работы свыше 15-ти лет в бюджетных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры – в размере одного месячного фонда оплаты труда;

- при стаже работы свыше 20-ти лет в бюджетных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры – в размере двух месячных фондов оплаты труда;

- при стаже работы свыше 25-ти лет в бюджетных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры – в размере трех месячных фондов оплаты труда.

9.4. Обеспечивает работникам бесплатное пользование библиотечными фондами, принадлежащими Колледжу.

9.5. Осуществляет из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере средней заработной платы увольняемым работникам, получившим трудовое увечье в Колледже.

9.6. Работодатель, для исчисления стажа дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включает в стаж работы работника Колледжа время, когда работник по основной занимаемой должности, в связи со спецификой образовательного учреждения, находился в отпуске без сохранения заработной платы (в летний период) более длительное по сравнению с установленным в ТК РФ.

9.7. За каждые пять лет непрерывного стажа работы в Колледже, работникам предоставляется 1 календарный день дополнительного оплачиваемого отпуска, но не более 6 календарных дней. Оплата дополнительного отпуска производится в пределах обоснованной экономии по фонду оплаты труда.

9.8. Оказывает материальную помощь работнику учреждения в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) и близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника в размере 10 000 рублей.

9.9. Возмещает расходы по погребению семье умершего (погибшего) работника до 20 000 рублей, на основании заявления члена семьи умершего (погибшего) работника, с приложением подтверждающих документов;

9.10. Выделяет профкому средства в размере 0,15% фонда оплаты труда на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в трудовом коллективе.

Профком обязуется:

- Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях организации по оздоровлению работников и членов их семей.

- Направлять на санаторно-курортное лечение и отдых, прежде всего лиц, остро нуждающихся в этом лечении.

- Активно привлекать работников и членов их семей к участию в культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе в организации.

- Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

- Выделять денежные средства на поздравления, проведение праздников и приобретение подарков членам профсоюза к Новому году, профессиональным праздникам, Дню защитника Отечества, Международному женскому дню и т.п.

9.11. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со

статьей 335 Трудового кодекса РФ и статьей 47 Закона Российской Федерации «Об образовании» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению работника при выходе на работу ему сохраняется работодателем уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем один год после выхода на работу.

9.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории работника, которому до пенсии по старости осталось не более одного года, по заявлению такого работника ему сохраняется работодателем уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. При этом в случае продления педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на трудовую пенсию по старости, квалификационная категория не сохраняется, и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях.

9.13. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по старости, в случае истечения срока действия квалификационной категории, допускается устанавливать работодателем уровень оплаты труда работников по ранее имевшейся квалификационной категории, до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем один год после возобновления педагогической деятельности, по решению аттестационной комиссии образовательной организации.

10. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

10. Работодатель обязуется:

10.1. Обеспечить безопасность работников Колледжа при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, а также при применении в работе либо производстве сырья и материалов.

10.2. Обеспечить применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

10.3. Обеспечивать соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

10.4. Обеспечивать режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

10.5. Обеспечивать приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, 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;

10.6. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проводить инструктаж по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

10.7. Обеспечить недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

10.8. Обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

10.9. Обеспечить проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении.

10.10. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств 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;

10.11. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также случаев медицинских противопоказаний.

10.12. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

10.13. Обеспечить предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, Профкому за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

10.14. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

10.15. Проводить расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

10.16. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

10.17. Обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

10.18. Обеспечить выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

10.19. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

10.20. Проводить ознакомление работников с требованиями охраны труда;

10.21. Проводить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа - Совета трудового коллектива, первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ТК РФ;

10.22. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

11.2. Контроль за выполнением договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны. Данные лица разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора, осуществляют контроль за его реализацией.

11.3. Стороны настоящего коллективного договора рассматривают и стараются разрешить в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением, при этом должен быть соблюден установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора, виновная сторона (или виновные) несет ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня его подписания. По истечению срока действия договора стороны могут продлить его действие, но не более чем на три года.

11.6. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

11.7. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

Изменения и дополнения к коллективному договору можно вносить через каждые шесть месяцев по взаимному согласию сторон, путем проведения собрания (конференции).

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

11.9. Сторона инициатор по ведению переговоров об изменении условий настоящего коллективного договора должна предложить другой стороне в письменной форме вступить в такие переговоры, представитель стороны, получивший письменное уведомление, обязан вступить в переговоры в течение 7 календарных дней с момента получения извещения.

11.10. В течение срока действия договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

11.11. Настоящий договор составлен в двух идентичных экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон.

