

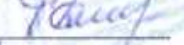
# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

бюджетного профессионального образовательного учреждения  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
«Колледж-интернат Центр искусств для одарённых детей Севера»

От работодателя  
директор  
бюджетного профессионального  
образовательного учреждения  
Ханты-Мансийского  
автономного округа – Югры  
«Колледж-интернат Центр искусств  
для одарённых детей Севера»

  
Березин А.В.  
«17» мая 2018 года  
М.П.

От работников  
председатель  
профсоюзного комитета первичной  
профсоюзной организации  
«Объединённая профсоюзная  
организация БУ «Колледж-интернат  
Центр искусств для одарённых  
детей Севера»

  
Давыдова Ф.Т.  
«17» мая 2018 года  
М.П.



Принят общим собранием  
(конференцией) работников  
протокол № 1  
от «14» мая 2018 года

г. Ханты-Мансийск  
2018 г.

Бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Колледж-интернат Центр искусств для одарённых детей Севера» (далее - Колледж), в лице директора Березина Александра Владимировича, действующего на основании Устава и прав по должности, с одной стороны, и

первичная профсоюзная организация «Объединённая профсоюзная организация бюджетного профессионального образовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Колледж-интернат Центр искусств для одарённых детей Севера» (далее - Профком), в лице председателя профсоюзного комитета Давыдовой Фаины Тимофеевны, действующей на основании Положения, с другой стороны, совместно именуемые Стороны, заключили настоящий коллективный договор в целях обеспечения государственных гарантий трудовых прав работников, социального партнерства, создания благоприятных условий эффективной деятельности Колледжа.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические отношения между работодателем и работниками Колледжа в лице их представителей. Разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами.

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 с учетом финансово-экономического положения работодателя.

1.3. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации «Объединённая профсоюзная организация бюджетного профессионального образовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Колледж-интернат Центр искусств для одарённых детей Севера» является выборным представительным органом работников, уполномоченным представлять работников в социальном партнёрстве.

1.4. 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).

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Колледжа, типа учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Колледжа.

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

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

1.8. 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.

## 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, положением по оплате труда работников бюджетного профессионального образовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Колледж-интернат Центр искусств для одарённых детей Севера», 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 представителям Профкома;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Колледжем 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;

- не допускать не оформления или ненадлежащего оформления трудового договора либо заключения гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем;

- создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором;

- 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 профессионального образовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Колледж-интернат Центр искусств для одарённых детей Севера»;

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

- 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;

- 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 исполнять трудовые обязанности, возложенные трудовым договором, должностной инструкцией, своевременно и точно выполнять приказы и распоряжения директора Колледжа;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

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

- повышать производительность и эффективность труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

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

- 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 Колледжа, 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 Колледжу;

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

- не разглашать ставшие ему известными по роду деятельности сведения, относящиеся к коммерческой тайне Колледжа, персональные данные обучающихся и (или) работников 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. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель для собственных нужд определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации.

3.2. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации на каждый календарный год с учётом перспектив развития Колледжа.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности, не реже чем один раз в три года.

3.3.2. Осуществлять финансирование мероприятий по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

3.3.3. Сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или

квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации) с отрывом от работы.

3.3.4. Производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки, работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, нахождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность.

3.3.5. Если независимая оценка квалификации проводится по направлению работодателя, то она осуществляется за счет средств работодателя.

3.3.6. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, а также при направлении работника нахождение независимой оценки квалификации, работодатель предоставляет работнику гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

#### 4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Колледжа и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязуется взаимодействовать с Профкомом в порядке, установленном ТК РФ.

4.2. 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; работники, награжденные государственными наградами, в связи с педагогической и иной деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года и проработавшие в Колледже более 3 месяцев.

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

4.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.5. 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 прием новых работников;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время - это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности. Трудовым законодательством установлена предельная мера труда (максимальная продолжительность рабочего времени) равная 40 часам в неделю.

5.2. Продолжительность рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка бюджетного профессионального образовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Колледж-интернат Центр искусств для одарённых детей Севера», графиками сменности, расписанием учебных занятий, утвержденными администрацией, руководителями структурных подразделений.

5.3. В структурных подразделениях, приостановка работы которых невозможна, установлен сменный режим работы. Графики сменности составляются с учетом мнения Профкома и утверждаются директором Колледжа.

Выходные дни также устанавливаются в соответствии с утвержденными графиками сменности. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха составляет не менее 42 часов.

Согласно ТК РФ на работников, которым установлен сменный режим работы и график сменности, предусматривающие работу в нерабочие праздничные дни, механизм автоматического переноса выходных дней при совпадении их с нерабочими праздничными днями не применим.

5.4. Для оперативного разрешения возникающих неотложных вопросов, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Колледжа в целом или ее отдельных структурных подразделений по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома допускается привлечение работников Колледжа к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ТК РФ.

При выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, либо другой день отдыха. Педагогическим работникам другой день отдыха предоставляется в периоды каникул, установленных для обучающихся Колледжа, либо присоединяется к ежегодному оплачиваемому отпуску.

5.5. 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 трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.6. Учитывая особенности работы Колледжа, по соглашению сторон работнику по основной занимаемой должности к ежегодному оплачиваемому отпуску (в летний период) предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, который не влияет на исчисление стажа, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

5.7. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность установлена правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа. На отдельных рабочих местах, где по условиям работы нельзя установить перерыв для отдыха и питания, администрация предоставляет работникам возможность приема пищи в рабочее время. Указанный перерыв не предоставляется работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

5.8. Работники Колледжа имеют право на дополнительный отпуск:

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

- за работу с ненормированным рабочим днем - продолжительность определена в трудовых договорах в соответствии с Положением о порядке привлечения работников с ненормированным рабочим днем к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

5.9. 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, выполняющих учебную (преподавательскую) работу:

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

Продолжительность рабочего времени за ставку заработной платы устанавливается педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогического работника определена трудовым договором.

5.11. 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.



5.12. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся Колледжа и не совпадающие для педагогических работников с установленными им отпусками, является для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую, методическую и организационную работу, в пределах нормируемой части их педагогической работы, определенной им до начала каникулярного времени.

Режим рабочего времени в период каникул регулируется графиком работы, утвержденным приказом директора Колледжа.

5.13. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам 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 учебном году.

5.14. Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года. С установленным объемом учебной нагрузки педагогические работники должны быть ознакомлены до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск (в летний период), в исключительных случаях перед началом нового учебного года.

5.15. При установлении педагогическим работникам, 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 педагогическому работнику, 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 педагогическим работникам может быть разной в первом и втором учебных полугодиях, но в любом случае должна соответствовать нормам, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Объём учебной нагрузки сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной 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.

5.16. 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.

5.17. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком, до достижения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

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

5.19. Изменение объема учебной нагрузки педагогическому работнику в течение учебного года, установленной руководителем Колледжа, возможно только:

а) по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме;

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.

5.20. Педагогические работники имеют право не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года. Длительный отпуск предоставляется по основному месту работы. Порядок и условия предоставления определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.21. 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.

## 6. ОПЛАТА ОТПУСКОВ

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

6.2. Работникам предоставляется оплачиваемый, один раз в два года за счет средств Колледжа 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.

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

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в Колледже.

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 Колледжа и состоящие в трудовых отношениях.

Компенсация указанных расходов более одного раза в текущем году не производится.

В случае, если дню начала отпуска предшествуют или непосредственно за днем окончания отпуска следуют выходные (нерабочие праздничные) дни, дни отпуска без сохранения заработной платы, а также другие предоставляемые работнику дни отдыха и выходные дни, то работник вправе уехать или вернуться в вышеуказанные дни, не утрачивая права на оплату стоимости проезда к месту отдыха и обратно и провоза багажа. Выезд работника к месту использования отпуска может осуществляться по окончании рабочего дня (смены), предшествующего дню отпуска или указанным в настоящем пункте дням отдыха и выходным дням.

Компенсация указанных расходов производится также при нахождении работника в отпуске без сохранения заработной платы, а также, если работнику предоставлены дни отдыха за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни.

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 о стоимости проезда и провоза багажа до выбранного места использования отпуска и при необходимости иных документов, но не более фактически произведенных расходов.

6.3. Лица, поступающие на работу в Колледж, обязаны представить справку с прежнего места работы об использовании (неиспользовании) за последние два года права на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно. Работникам,

указанным в настоящем пункте, право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств Колледжа проезд к месту использования отпуска и обратно предоставляется с учетом использования данного права на прежнем месте работы.

6.4. Колледж 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 Колледжа 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. Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно у работника Колледжа и членов его семьи производится не менее чем за три рабочих дня до отъезда работника в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов или других документов, подтверждающих расходы.

Указанные гарантии и компенсации предоставляются работнику Колледжа только по основному месту работы, являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа.

Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа производится на основании документов, подтверждающих расходы.

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 Колледже 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 выше тарифов,

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

6.5. При утрате проездных документов, но при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в другой 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.

6.6. Если работник своевременно не воспользовался правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно за первый и второй годы работы, учитывая, что период, в котором у работника возникает право на компенсацию указанных расходов, составляет два года, в дальнейшем у работника возникает данное право в третьем году работы за второй и третий годы работы в Колледже, за четвертый и пятый годы – начиная с четвертого года работы и так далее.

## 7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Фонд оплаты труда работников Колледжа формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

7.2. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимальной заработной платы, предусматривается доплата до уровня минимальной заработной платы.

7.3. Применение работодателем величины прожиточного минимума трудоспособного населения (в случае, когда установленная величина прожиточного минимума превышает установленный размер минимальной заработной платы) осуществляется в соответствии со статьей 3 Закона автономного округа от 5 апреля 2013 года N 24-оз "О потребительской корзине и порядке установления величины прожиточного минимума в Ханты - Мансийском автономном округе - Югре".

7.4. Размер заработной платы работников Колледжа не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной трехсторонним соглашением "О минимальной заработной плате в Ханты - Мансийском автономном округе - Югре".

7.5. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до уровня минимальной заработной платы осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с пунктом 59 Положения по оплате труда работников бюджетного профессионального образовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры "Колледж-интернат Центр искусств для одарённых детей Севера" (далее - Положение по оплате труда).

7.6. Директор Колледжа несет ответственность за нарушение

предоставления государственных гарантий по оплате труда работников Колледжа в соответствии с действующим законодательством.

7.7. Система оплаты труда работников Колледжа устанавливает схемы расчетов должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные Положением по оплате труда.

7.8. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок осуществляется исходя из ставки заработной платы работника 1 разряда, установленной в размере 6050 рублей (далее - ставка заработной платы).

Заработная плата работников Колледжа состоит из:

оклада (должностного оклада) или тарифной ставки;

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных Положением по оплате труда.

7.9. Система оплаты труда работников Колледжа устанавливается настоящим коллективным договором, Положением по оплате труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

7.10. Основные условия оплаты труда

7.10.1. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений Колледжа устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента индексации, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за государственные награды, коэффициента профессиональной компетентности, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

7.10.2. Схема расчета должностного оклада специалиста Колледжа устанавливается:

для педагогического работника путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента индексации, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента индексации, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

7.10.3. Схема расчета должностного оклада служащего Колледжа устанавливается путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента индексации, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

7.10.4. 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.

7.10.5. Коэффициент индексации устанавливается работникам Колледжа, за исключением категорий работников, перечисленных в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

7.10.6. Схема расчета тарифной ставки рабочих устанавливается путем произведения ставки заработной платы, коэффициента индексации и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих Колледжа.

7.10.7. Профессии рабочих Колледжа тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

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

7.11. Компенсационные выплаты. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в Положении по оплате труда.

К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ по результатам специальной оценки рабочих мест.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года N 76-оз "О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры" (далее - Закон автономного округа N 76-оз).

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

7.12. Стимулирующие выплаты. Перечень показателей, размеры и условия для установления и (или) снижения стимулирующих выплат

определены в Положении по оплате труда.

К стимулирующим выплатам относятся:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за выслугу лет;
- премиальная выплата по итогам работы.

Стимулирующие выплаты должны отвечать основным целям деятельности Колледжа и показателям оценки эффективности деятельности работника Колледжа.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных объемов субсидий, предоставляемых из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа - Югры на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

На стимулирующие выплаты не могут быть использованы средства бюджета Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, сложившиеся в результате невыполнения государственного задания или планового объема предоставляемых услуг.

7.13. Иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда.

7.13.1. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого за счет доведенных субсидий на выполнение государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

7.13.2. Всем работникам Колледжа, включая директора, один раз в календарном году производится единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах доведенного объема субсидии на выполнение государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, на оплату труда.

Решение о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику принимается директором Колледжа и оформляется его приказом.



Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности (ставка).

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен превышать двух фондов оплаты труда.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

7.13.3. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии доведенных субсидий на выполнение государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, на оплату труда. Единовременное премирование осуществляется в Колледже в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в году.

Выплата премии осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события.

7.13.4. К выплатам, предусматривающим особенности работы, условий труда относятся:

- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
- почасовая оплата труда.

7.14. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу (окладу) и не образует его увеличение 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.

7.15. Почасовая оплата труда педагогических работников Колледжа применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя;
- за часы работы высококвалифицированных специалистов, работников

для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д. Оплата труда производится в пределах фонда оплаты труда Колледжа.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения ставки заработной платы, коэффициента почасовой оплаты труда, районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Педагогическим работникам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул обучающихся, оплата за это время не производится.

7.16. Оплата труда педагогических работников, а также лиц, ведущих преподавательскую работу в порядке совмещения профессий (должностей), внутреннего совместительства, в период каникул обучающихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

7.17. 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.

7.18. Тарификация педагогических работников производится один раз в учебном году - на начало учебного года, в т. ч. на педагогических работников, а также лиц, ведущих преподавательскую работу без занятия штатной должности (в том числе педагогических работников выполняющих эту работу помимо основной).

7.19. Зарплата за первую половину текущего месяца выплачивается 20-го числа этого месяца, а заработная плата за вторую половину месяца – 5-го числа следующего месяца. Если день выплаты заработной платы попадает на выходной или нерабочий праздничный день, то выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.20. При нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, отпускных и (или) других сумм, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с процентами (денежной компенсацией).

Размер денежной компенсации не может быть ниже 1/150 действующей в период задержки ключевой ставки Центрального банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты и заканчивая днем фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок зарплаты и (или) других сумм, причитающихся работнику, размер компенсации исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

## 8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились:

8.1. Работодатель:

8.1.1. Обеспечивает своим работникам обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование, в том числе и от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Работники Колледжа имеют право своевременно и в полном объеме получать страховое обеспечение в соответствии с законодательством Российской Федерации об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

8.1.2. Гарантирует выплату денежных средств в сумме 10 000 рублей работающим юбилярам, которым исполняется 50 и 55 лет, а также в последующем каждые 5 лет.

При наличии экономии фонда оплаты труда юбилярам, которым исполняется 50 и 55 лет, а также в последующем каждые 5 лет, проработавшим в Колледже не менее 10 лет, выплачиваются денежные средства в размере одного месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности (ставке) с учетом 10 000 рублей.

8.1.3. Выплачивает руководителям, заместителям руководителей и педагогическим работникам Колледжа, имеющим стаж работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости единовременное денежное вознаграждение в размере 25 произведений базовой единицы и базового коэффициента без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате.

8.1.4. Работникам Колледжа, кроме руководителя, заместителей руководителя и педагогических работников при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию выплачивает единовременное денежное вознаграждение:

- при стаже работы свыше 10-ти лет в Колледже – в размере одного месячного фонда оплаты труда;

- при стаже работы свыше 15-ти лет в Колледже – в размере двух месячных фондов оплаты труда;

- при стаже работы свыше 20-ти лет в Колледже – в размере трех месячных фондов оплаты труда.

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

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

8.1.7. За каждые пять лет непрерывного стажа работы в Колледже, предоставляет работникам 1 календарный день дополнительного оплачиваемого

отпуска, но не более 6 календарных дней. Оплата дополнительного отпуска производится в пределах обоснованной экономии по фонду оплаты труда.

8.1.8. Оказывает материальную помощь работнику Колледжа 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.

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

8.1.10. Отчисляет Профкому денежные средства в размере до 0,15% фонда оплаты труда на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в трудовом коллективе из средств предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Конкретная сумма выделяемых денежных средств определяется соглашением между Колледжем и Профкомом ежегодно.

8.2. Профком:

8.2.1. Обеспечивает широкую гласность об имеющихся возможностях Колледжа по оздоровлению работников и членов их семей.

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

8.2.3. Активно привлекает работников и членов их семей к участию в культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе Колледжа.

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

8.2.5. Выделяет 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.

8.3. 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 длительном отпуске, предоставленном в соответствии со статьей 335 ТК РФ и статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» 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.

8.4. 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.

8.5. 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 Колледжа.

## 9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

9.1.5. 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;

9.1.6. 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;

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

9.1.8. Предоставлять представителям работников, а также соответствующим органам по труду полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

9.1.9. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

9.1.10. 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;

9.1.11. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

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

9.1.13. 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;

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

9.1.15. 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;

9.1.16. 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;

9.1.17. 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;

9.1.18. 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;

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

9.1.20. Проводить ознакомление работников с требованиями охраны труда;

9.1.21. Проводить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Профкома в порядке, установленном ТК РФ;

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

9.2. Работник обязуется:

9.2.1. Соблюдать требования охраны труда;

9.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

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

9.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

## 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

10.2. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации. Стороны обязаны исполнять условия коллективного договора с момента его подписания.

10.3. Настоящий Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. По истечении

срока действия Коллективного договора стороны имеют право продлить его действие, на срок не более трех лет.

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

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

10.6. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

10.7. Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

10.8. Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном ТК РФ.

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

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



Трошино и на улуусуу баасо  
24 иччю  
Нарасович  
Шаринова

