

Работодатель:

Директор

ГБПОУ НСО «Новосибирский авиационный
технический колледж имени Б.С. Галушака»

М.П.

подпись

А.М. Лейбов

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБПОУ НСО «Новосибирский
авиационный технический колледж имени
Б.С. Галушака»

подпись

А.И. Машукова

« 04 » 07 2025 г.

« 04 » 07 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
Новосибирской области
«Новосибирский авиационный технический колледж имени Б.С. Галушака»

Принят на общем собрании (конференции)
работников

« 04 » 07 2025 г. протокол № 1



Раздел 1. Общие положения

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Законом Новосибирской области от 19.12.1997 №89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области».

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Новосибирской области «Новосибирский авиационный технический колледж имени Б.С. Галушака» (далее - Учреждение) и заключаемым работодателем и работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности образовательного учреждения, повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель, в лице директора Лейбова Алексея Михайловича;

Работники Учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации работников Учреждения Машукова Алена Игоревна, далее – Профсоюзный комитет.

1.2. Сфера действия коллективного договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.3. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 06.07.2025 по 06.07.2028.

1.4. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанными с другими социально-экономическими отношениями: вопросы оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условия и охрана труда; предоставление отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

1.5. Соответствие трудового договора коллективному договору.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Порядок заключения трудового договора определяются ТК РФ (глава 11).

Заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 ТК РФ.

Работникам Учреждения разрешается внутреннее и внешнее совместительство в соответствии с ТК РФ (глава 44).

Обязательным правилом для Работодателя является:

- знакомить нанимаемого работника с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;

- заключать трудовой договор только в письменном виде с изложением основных условий выполняемой работы, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором.

Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленными на повышение эффективности деятельности Учреждения, как источника экономической стабильности, увеличения источников доходов и повышения на этой основе материального благополучия каждого работника.

2.1. Для достижения этих целей, Работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность Учреждения. Обеспечить каждого работника соответствующим объемом работ, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, нормативной документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

2.2. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность Учреждения, нести ответственность в соответствии со статьями 238-248 ТК РФ, соблюдать режим экономии, трудовую дисциплину, педагогическую этику, государственные нормативные требования по охране и безопасности труда.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками должностных обязанностей, соблюдению правил трудового распорядка, правил техники безопасности, улучшению трудовой дисциплины.

Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

3.1. Работодатель гарантирует повышение квалификации каждого работника, в том числе реализацию права на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности, не реже чем один раз в три года. А при наличии соответствующего финансирования, организует за счет Учреждения подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.2. Для определения уровня профессиональной подготовки проводится аттестация работников, которая регламентируется соответствующими нормативными документами Российской Федерации и Новосибирской области.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Не допускать массового сокращения численности работников без согласия Профсоюзного комитета. Представлять не менее чем за 3 месяца в Профсоюзный комитет и органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях работников, их числе и категориях и о сроке, в течение которого их намечено осуществить.

3.3.2. Производить увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе Работодателя с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.3.3. Предоставлять не позднее, чем за 2 месяца данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда в органы службы занятости населения.

3.3.4. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

Предоставлять работникам, подлежащим высвобождению, до 4 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы.

Организовывать переподготовку кадров работников, подлежащих сокращению, при переводе их на работу по другим профессиям, необходимым в Учреждении.

3.3.5. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;

- приостановить наём рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

- ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.

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

3.3.7. В случае необходимости проведения временных работ, организовывать оплачиваемые общественные работы для работников, уволенных из Учреждения по сокращению численности или штата.

3.3.8. Не устанавливать испытание при приёме на работу для беременных женщин, женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов, работников до 18 лет и для других категорий работников, предусмотренных ТК РФ.

3.3.9. Обеспечить профессиональное обучение (переобучение) и повышение квалификации женщин, возвращающихся из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, за счёт собственных средств Учреждения. На время повышения квалификации (переподготовки) без отрыва от производства, женщинам производится доплата до среднего заработка работников соответствующей специальности.

3.3.10. Обеспечить сохранение рабочего места за работником на период отпуска по уходу за ребёнком.

3.4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют женщины, воспитывающие детей в возрасте до 8 лет включительно, одинокие работники, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет включительно.

3.5. Лица, подлежащие увольнению по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие новых вакансий.

Раздел 4. Время труда и отдыха

Работодатель и Профсоюзный комитет договорились:

4.1. Режим труда и отдыха работников определяется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями.

4.3. Для педагогических работников Учреждения установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени преподавателей устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы и объемов учебной нагрузки.

4.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченностью кадрами, других конкретных условий в Учреждении по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в размере 1440 часов в год для работника, трудоустроенного по основной должности - преподаватель.

Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала предел учебной нагрузки на условиях внутреннего совмещения устанавливается в размере 720 часов в год.

Заместители руководителя учреждения, помимо основной работы, вправе осуществлять преподавательскую работу на условиях почасовой оплаты в том же учреждении, но не более 360 часов в год на условиях совмещения.

4.5. Основная учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюзного комитета до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Работодатель обязан ознакомить педагогических работников с учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск.

4.6. При установлении преподавателям, для которых Учреждение является основным местом работы, основной учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучаемых.

4.7. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в учебных семестрах.

4.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в этом же Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций, предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное Учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы (за

исключением случаев, когда учебная нагрузка в объёме менее чем на 1 ставку заработной платы, установлена в соответствии с трудовым договором).

4.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе Работодателя, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе Работодателя, в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучаемых (в данном случае согласия работника не требуется).

4.10. Преподавателям, работающим не более чем на 1 ставку, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.11. Составление расписания занятий осуществляется с учётом действующих санитарных правил и норм, обеспечения педагогической целесообразности, а также рационального использования рабочего времени преподавателя.

4.12. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

4.13. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой в соответствии с ТК РФ (глава 24).

4.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к дежурству, допускается только в случаях, предусмотренных законодательством, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.15. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается в соответствии со статьей 99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.16. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

4.17. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для педагогических работников устанавливается продолжительностью 56 календарных дней, для заместителя директора по учебно-методической работе, заместителя директора по учебно-производственной работе продолжительностью 56 календарных дней, для других категорий работников 28 календарных дней, для работников с инвалидностью не может быть меньше 30 календарных дней.

4.18. Ежегодно, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, утверждать график отпусков и не допускать случаев переноса отпуска на следующий год. В исключительных случаях, перенос срока отпуска допускается только по письменному заявлению работника после согласования с Работодателем.

По желанию работника, ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

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

условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных трудовым законодательством Российской Федерации).

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

4.20. Работникам может предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск:

- в связи с рождением ребенка (отцу) - не более 2 календарных дней;
- в связи с вступлением в брак работника или его детей - не более 3 календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников (супруга (супруги), детей, родителей, братьев, сестер, дедушек, бабушек, родителей супруга (супруги) – не более 3 календарных дней;
- в связи с оформлением права собственности на приобретаемое жилое помещение – не более 2 календарных дней;
- в связи с переездом - не более 2 календарных дней;
- первый день занятий для родителей учеников начальной школы и выпускных классов, а также последний учебный день для родителей учащихся выпускных классов;
- проводы сыновей в армию – 1 календарный день;
- при успешной сдачи норм Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) – 1 календарный день.

4.21. Работнику, на основании письменного заявления, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.22. На основании ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Выходные предоставляются по письменному заявлению и могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по своему усмотрению. Каждый дополнительный выходной день оплачивается в размере среднего заработка.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ).

В соответствии со ст. 93 ТК РФ по просьбе родителя (опекуна, попечителя), воспитывающего ребенка-инвалида, работодатель обязан установить ему неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю. Труд работника при этом оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Работников, имеющих детей-инвалидов, разрешается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия (ст. 259 ТК РФ).

Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с одинокими матерями, воспитывающими ребенка-инвалида до восемнадцати лет, другими лицами, воспитывающими детей-инвалидов без матери. В частности, такой родитель не может быть уволен в случае не прохождения аттестации как не соответствующий занимаемой должности или выполняемой работе. Исключение из данного запрета составляют лишь случаи ликвидации предприятия или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, либо совершения работником ряда виновных действий, увольнение за которые предусмотрено трудовым законодательством (ст. 261 ТК РФ).

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

Раздел 5. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда

Работодатель и Профсоюзный комитет договорились:

5.1. Формы и системы оплаты труда определяются Положением о системе оплаты труда работников Учреждения.

5.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), а также ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82 - ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

Минимальная заработная плата включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени, качественно исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), включающую должностной оклад (оклад), а также компенсационные и стимулирующие выплаты, районный коэффициент.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине Работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, в размере средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется две трети оклада.

5.3. Устанавливать повышенный размер заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест.

По результатам проведения специальной оценки условий труда работ с вредными и опасными условиями труда в Учреждении не установлено.

5.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

5.5. Размеры доплаты за дополнительную работу с письменного согласия работника (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника) по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором. Размер доплаты определяется в размере 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. Выплату заработной платы производить не реже, чем каждые полмесяца.

Днями выплаты заработной платы являются: 15 число текущего месяца и 30 число текущего месяца.

Днями выплаты заработной платы в феврале являются: 15 число текущего месяца и 28 число текущего месяца.

Размер заработной платы работников за первую половину расчетного периода устанавливается за отработанное время, исходя из табеля учета использования рабочего времени.

В день выдачи заработной платы за текущий месяц работнику выдается расчетный лист. Расчетный лист может быть выдан одним из способов:

- на бумажном носителе;
- в электронном виде.

Для получения расчетного листа в электронном виде работник направляет работодателю заявление с указанием своей электронной почты.

Днем выдачи расчетного листа в электронной форме считается день отправления его работнику.

5.7. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях путём перечисления на личные счета работников в банке, указанного им в заявлении или на счет иного лица так же в соответствии с заявлением Работника. Заявление предоставляется

работником при заключении трудового договора, а при изменении платежных реквизитов (включая получателя платежа) - не позднее, чем за пять рабочих дней до дня очередной выплаты заработной платы.

5.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

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

5.9. Пересмотр норм и условий труда производится Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не чаще одного раза в год после проведения организационно-технических мероприятий. О введении новых норм и условий труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

5.10. Индексация заработной платы проводится, согласно действующему законодательству.

Раздел 6. Условия и охрана труда

6.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работника на охрану труда, организывает постоянный контроль за их соблюдением и обязуется обеспечить:

6.1.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве оборудование, механизмов, инструментов, сырья и материалов. Обеспечить на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а так же эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

6.1.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.1.3. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

6.1.4. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. При отклонении температурного режима на рабочих местах (помещениях) выше или ниже допустимых величин показателей микроклимата, устанавливать сокращенный рабочий день.

6.1.5. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, лечебного питания, 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. Хранение, стирку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной и коллективной защиты производится за счет средств работодателя.

6.1.6. Обучение работников при поступлении на работу и в период работы обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию средств индивидуальной защиты, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.1.7. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, находящихся без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

6.1.8. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий труда, оценку уровня профрисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих местах.

6.1.9. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда с последующей декларацией; систематическое выявление опасностей и оценки профессиональных рисков, их регулярный анализ; замеров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий по снижению и устранению опасных и вредных факторов.

6.1.10. 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, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, 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, обязательных психиатрических освидетельствований.

6.1.11. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.12. Своевременное информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, об их изменениях; ознакомление с результатами специальной оценки условий труда, о риске повреждения здоровья, о существовании опасностей и профрисков, их уровнях, а так же о мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах; о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях; средствах индивидуальной защиты; о запрете на работу в опасных условиях труда (4 класс условий труда по результатам специальной оценки условий труда); об использовании приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

6.1.13. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

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

6.1.15. Расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний; учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке. Обеспечить анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

6.1.16. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников, в том числе и инвалидов в соответствии с требованиями охраны труда, а также за счет работодателя доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи или к месту жительства работника. Обеспечить комплектацию аптек первой помощи на санитарных постах колледжа. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а так же обеспечение охраны труда. Для работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им легкой работы, в соответствии с медицинским заключением, на другую должность с соответствующей оплатой.

6.1.17. Беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, микротравм; проведение государственной экспертизы условий труда.

6.1.18. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

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

6.1.20. Ознакомление работников с требованиями охраны труда, обеспечив доступ к актуальным нормативным локальным документам в бумажном или электронном виде.

6.1.21. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

6.1.22. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации, ведение реестра. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда производить с учетом мнения органа профсоюзной организации.

6.1.23. Сохранение за работником места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований не по вине работника или провести для работника профессиональную переподготовку за счет работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

6.1.24. Охрану труда дистанционных работников обеспечивает работодатель в период выполнения ими трудовых функций по ознакомлению с требованиями охраны труда, в том числе при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем, по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.1.25. При производстве работ на территории, находящейся под контролем другого работодателя, работодатель согласовывает перед началом работ мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников на данной территории.

6.1.26. Обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, правил ношения средств индивидуальной и коллективной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

6.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять ежегодно в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) и обеспечивать их расходование.

6.4. Осуществлять контроль и организацию профилактической работы по соблюдению работниками требований законодательства о запрете курения на территории колледжа.

6.5. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда и проводить ежегодный анализ мероприятий по охране труда.

6.6. Создать и действовать на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа в количестве трех человек.

Раздел 7. Социальные гарантии и льготы

7.1. Работодатель может поощрять работников в честь юбилейной даты (50 лет для всех работников), а также при увольнении работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, в размере 1 должностного оклада по основной должности.

По инициативе руководителей структурных подразделений и Профсоюзного комитета, работодатель может поощрять работников и в другие знаменательные даты.

7.2. Работодатель может оказывать работникам единовременную материальную помощь.

7.2.1. В случае смерти работника, либо бывшего работника, уволенного по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, одному из членов семьи (супруги, дети, родители) при предоставлении следующих документов:

- копия свидетельства о смерти;
- копия документов, подтверждающих родство (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и др.);
- копия паспорта (1 – 2 страницы);
- реквизиты банковского счета, ИНН, СНИЛС.

7.2.2. В случае смерти близких родственников (супруги, дети, родители работника) при предоставлении следующих документов:

- копия свидетельства о смерти;
- копия документов, подтверждающих родство (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и др.).

7.2.3. Работнику, имеющему ребенка инвалида в возрасте до 18 лет (включительно) 1 раз в год при предоставлении копии справки, подтверждающей факт установления инвалидности, выдаваемой федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы.

7.2.4. В исключительных случаях (в связи с болезнью членов семьи (супруги, дети, родители); в связи с потерей имущества; в связи с тяжелым материальным положением работника, связанные с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем

водо и теплоснабжения, а так же другие обстоятельства в иных случаях), при предоставлении необходимых документов:

- подтверждающие расходы в соответствии с причиной обращения, произведенные работником и представленные в срок не позднее 6 месяцев с даты оформления документов;
- копия документов, подтверждающих родство (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и др.).

7.3. Работодатель организует в Учреждении общественное питание (столовая-буфет).

7.4. Работодатель и Профсоюзный комитет способствуют организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками Учреждения и членами их семей.

7.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением осуществляются в соответствии с ТК РФ (глава 26).

7.6. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, работнику (его семье) возмещается его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника. Виды, объёмы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

Раздел 8. Социальное страхование и медицинское обслуживание

8.1. Работодатель обязуется для осуществления практической работы по социальному страхованию создать условия для работы комиссии по социальному страхованию с сохранением среднего заработка на время выполнения обязанностей.

8.2. Работодатель обеспечивает реализацию федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает через комиссию по социальному страхованию организацию мероприятий по санаторно-курортному лечению и оздоровлению работников и членов их семей;
- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Социальный фонд России;
- своевременно представляет в Социальный фонд России достоверные индивидуальные сведения о работниках;
- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Социальный фонд России;
- знакомит работников с информацией персонифицированного учёта, представленной в Социальный фонд России.

8.3. Работодатель обеспечивает работу медпункта в Учреждении.

8.4. Работодатель обязуется за счёт собственных средств организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, 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, обязательных психиатрических освидетельствований.

8.5. Работодатель обязан предоставлять работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья,

имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Раздел 9. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. Работодатель гарантирует Профсоюзному комитету получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

9.2. Профсоюзный комитет признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников Учреждения в рабочее время допускается по согласованию с Работодателем.

9.3. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с Уставом.

Беспрепятственно допускает уполномоченных представителей Профсоюзной организации для проведения проверок соблюдения законодательства Российской Федерации по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

9.4. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Работодатель предоставляет безвозмездно предоставляет в пользование первичной профсоюзной организации отапливаемое, электрифицированное помещение, оборудование и необходимые нормативные правовые документы.

9.5. Членам выборных профсоюзных органов предоставляется до 2 оплачиваемых часов в неделю для выполнения профсоюзной работы по представлению Председателя Профсоюзного комитета.

9.6. Работодатель ежемесячно перечисляет на счёт профсоюзной организации членские профсоюзные взносы, удерживаемые из заработной платы работников, являющихся членами профессионального союза на основании их личных письменных, на условиях предусмотренных профсоюзной организацией.

9.7. При краткосрочной профсоюзной учёбе, членам профсоюзных органов Работодатель сохраняет среднюю заработную плату и выплачивает командировочные расходы в установленном законодательством порядке.

9.8. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины, организации соревнования.

9.9. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Профсоюзный комитет содействует реализации настоящего Договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в Учреждении.

9.10. Оплата труда Председателя Профсоюзного комитета производится в соответствии со ст. 377 Трудового кодекса РФ за счёт бюджетных средств работодателя в размере 50% от должностного оклада по основной должности работника.

9.11. Создать необходимые условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в том числе:

- обеспечить уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств работодателя;

- обучить по специальной программе с сохранением среднего заработка вновь избранных уполномоченных лиц по охране труда;

- предоставлять необходимое время в течение рабочего времени в количестве не более двух часов в неделю уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них функций с сохранением среднего заработка по основному месту работы;
- предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда социальные гарантии согласно законодательству;
- поощрять за активную добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев на производстве, улучшению условий труда на рабочих местах уполномоченных лиц по охране труда.

9.12. Профсоюзная организация обязуется:

9.12.1. Участвовать в разработке программы совместных действий по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению требований охраны труда, в комиссиях по специальной оценке условий труда и оценки профрисков, участвовать в разработке локальных нормативных актов работодателя по охране труда и информировании работников о состоянии условий и охраны труда, о риске повреждения здоровья, о их обязанностях.

9.12.2. Заслушивать на заседаниях выборных органов Профсоюзной организации результаты контрольных мероприятий на предмет обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий и охраны труда на рабочих местах, за правильностью ношения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, а также соблюдения правил и норм по охране труда, противопожарной безопасности, электробезопасности и экологической безопасности.

9.12.3. Участвовать в комиссии по ежегодной проверке безопасности и готовности к началу учебного года.

9.12.4. Участвовать в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний у работников, в разработке мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний и контроле за их выполнением, представлять предложения по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда.

9.12.5. Определить уполномоченных по охране труда и обеспечить их обучение.

9.12.6. Представлять интересы членов Профсоюза в защите их права на безопасные условия труда и образовательного процесса, на компенсацию за работу в особых условиях труда, оказывать содействие в разрешении трудовых споров, связанных с сокращением рабочих мест и высвобождением работников.

Раздел 10. Дистанционная работа

Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

10.1. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

10.2. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.2.1. Особенности заключения трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно

Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации, может осуществляться путем обмена электронными документами.

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

10.2.2. Особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя

При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя осуществляется путем обмена электронными документами по электронной почте (с обеспечением фиксации факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде). При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами по электронной почте каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в тот же рабочий день, в который получен документ, или в рабочий день, следующий за ним. Особенности порядка обмена электронными документами или иной порядок обмена электронными документами может быть установлен трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя,

уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником путем по электронной почте (с обеспечением фиксации факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде). Особенности порядка такого ознакомления или иной порядок ознакомления может быть установлен трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа или по электронной почте (с обеспечением фиксации факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде). Особенности порядка такого обращения или иной порядок обращения может быть установлен трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (статья 62 Трудового кодекса Российской Федерации), работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника.

Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

10.2.3. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника

Режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе - продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно устанавливаются трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте определяются трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодный оплачиваемый отпуск и иные виды отпусков предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым в установленном порядке.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется

в порядке, предусмотренном главой 19 Трудового кодекса Российской Федерации. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

10.2.4. Дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

10.2.5. Особенности организации труда дистанционных работников

Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166 - 168 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.2.6. Особенности охраны труда дистанционных работников

В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

10.2.7. Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником

Помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим

работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

10.2.8. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой статьи 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);
- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;
- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным в части третьей статьи 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

Раздел 11. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

11.1. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с ТК РФ и нормативными правовыми актами Новосибирской области.

11.2. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев.

11.3. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

Раздел 12. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

12.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения Учреждения для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

12.2. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

12.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только при структурной перестройке

организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

12.4. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

12.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами (комиссией).

12.6. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчётом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

12.7. Лица, виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий, несут ответственность в соответствии с законодательством.

12.8. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

Пронумеровано и
пронумеровано 10 листов

Директор А.М. Лейбов

