

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра
бюджетное учреждение профессионального образования
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Междуреченский агропромышленный колледж»
(БУ «Междуреченский агропромышленный колледж»)

Принят на общем собрании трудового коллектива
БУ «Междуреченский агропромышленный колледж»
(Протокол № 1 от «28» января 2025 г)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

бюджетного учреждения
профессионального образования
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Междуреченский агропромышленный колледж»
на 2025-2028 годы

Представитель работников

Председатель
первичной профсоюзной организации
БУ «Междуреченский
агропромышленный колледж»

Полякова М.В. Полякова
« 28 » января 2025 г.

Представитель работодателя

Директор
БУ «Междуреченский
агропромышленный колледж»

Адамович М.Л. Адамович
« 28 » января 2025 г.

Коллективный договор, (изменение, дополнение)
зарегистрирован в отделе по труду комитета
экономического развития администрации
Кондинского района

Регистрационный № 6
21 февраля 2025 г.
Степанов
Степанов



пгт. Междуреченский
2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Общие положения.....	3
2. Права и обязанности сторон.....	4
3. Трудовые отношения.....	6
4. Рабочее время и время отдыха.....	9
5. Оплата и нормирование труда.....	11
6. Гарантии, льготы и компенсации.....	14
7. Охрана труда и здоровья	15
8. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации.....	22
9. Контроль за выполнением договора.....	24
10. Заключительные положения.....	24

Приложения к Коллективному договору:

<i>Приложение 1. Перечень профессий/должностей работников БУ «Междуреченский агропромышленный колледж» с ненормированным рабочим днем, имеющим право на дополнительный отпуск.....</i>	<i>25</i>
<i>Приложение 2. Соглашение по охране труда.....</i>	<i>26</i>
<i>Приложение 3. Положение о комиссии по трудовым спорам работникам</i>	<i>30</i>

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном учреждении профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Междуреченский агропромышленный колледж» (далее – БУ «Междуреченский агропромышленный колледж» или Учреждение), устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Учреждения..

1.2. Договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель - БУ «Междуреченский агропромышленный колледж» в лице его представителя – директора Адамовича Михаила Людвиговича, действующего на основании Устава (далее- Работодатель).

Работники (далее – Работники) в лице председателя первичной профсоюзной организации БУ «Междуреченский агропромышленный колледж» Поляковой Марины Валерьевны, выбранного на общем собрании работников Учреждения.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников БУ «Междуреченский агропромышленный колледж» и не распространяется на отношения, связанные с исполнением договора гражданско-правового характера.

1.6. Высшим органом самоуправления трудового коллектива является конференция (общее собрание) работников и обучающихся.

1.7. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию Учреждения единственным полномочным представителем Работников, ведущую переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ней в соответствии с конвенциями Международной организации труда, Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также Трехсторонним соглашением между органами государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, Объединением работодателей Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, Союзом "Объединение организаций профсоюзов Ханты-Мансийского автономного округа - Югры" на 2023 - 2025 годы.

1.8. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.9. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 календарных дней после его подписания.

1.10. Первичная профсоюзная организация обязуется разъяснить Работникам положения Коллективного договора и содействовать его реализации.

1.11. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и переизбрания председателя первичной профсоюзной организации Учреждения.

1.12. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.14. При ликвидации учреждения договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. В течение срока действия договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.16. В течение срока действия договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.17. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников БУ «Междуреченский агропромышленный колледж».

1.18. Толкование положений настоящего договора осуществляется Комиссией по ведению переговоров при заключении Коллективного договора Учреждения. Разъяснения по вопросам применения положений Договора, изменения и дополнения к Договору оформляются в письменной форме, подписываются Сторонами, являются приложениями и составляют неотъемлемую часть Договора. Все разъяснения, изменения и дополнения являются обязательными и доводятся до сведения Работников и Работодателя.

1.19. Настоящий Договор заключается сроком на 3 (три) года, вступает в силу с момента его подписания сторонами. Стороны имеют право продлить действие настоящего Договора на срок не более 3 (трех) лет.

1.20. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Раздел 2. Права и обязанности сторон

2.1. Стороны принимают на себя обязательства по исполнению настоящего Договора. Стороны признают своим долгом сотрудничество для достижения указанных целей, проявление доверия и заинтересованности в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Первичная профсоюзная организация выступают равноправными и деловыми партнерами.

2.2. Работники имеют право на:

2.2.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ;

2.2.2. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью труда и коллективным договором;

2.2.3. Получение полной достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.2.4. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

2.2.5. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

2.2.6. Участие в управлении Учреждением в порядке, предусмотренном уставом Учреждения;

2.2.7. Ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров, соглашений через своих представителей, а также на получение информации о выполнении Коллективного договора, соглашений;

2.2.8. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

2.2.9. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;

2.2.10. Обязательное социальное страхование в случаях предусмотренных законодательством РФ при наличии бюджетных ассигнований;

2.2.11. Иные права, предусмотренные уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, трудовым договором, законодательством РФ.

2.3. Работники обязаны:

2.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

2.3.2. Соблюдать Устав, правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, иные обязательства, предусмотренные уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором, а также обязанности, предусмотренные законодательством РФ;

2.3.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

2.3.4. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.3.5. Выполнять установленные нормы труда;

2.3.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

2.3.7. Способствовать повышению эффективности работы Учреждения и росту производительности труда Работников;

2.3.8. Соблюдать кодекс профессиональной этики работников Учреждения.

2.4. Работодатель имеет право:

2.4.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ.

2.4.2. Вести коллективные переговоры, в том числе о внесении изменений и дополнений в коллективный договор, заключать коллективные договоры.

2.4.3. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность данного имущества), соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, кодекса профессиональной этики, Устава Учреждения.

2.4.4. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в строгом соответствии с законодательством РФ.

2.4.5. Иные права, предусмотренные Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором, законодательством РФ.

2.5. Работодатель обязан:

2.5.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, Устав Учреждения, правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.5.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.5.3. Обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям государственным нормативным требованиям охраны труда;

2.5.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.5.5. Вести коллективные переговоры, в том числе о внесении изменений и дополнений в коллективный договор, заключать коллективные договоры;

2.5.6. Предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

2.5.7. Знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.5.8. Своевременно выполнять предписания государственных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других государственных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.5.9. Рассматривать представления Первичной профсоюзной организации, иных избранных Работниками представителей о нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах в Первичную профсоюзную организацию и иным представителям работников.

2.5.10. Создавать условия для участия работников в управлении Учреждением;

2.5.11. Обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.5.12. Иные обязательства, предусмотренные Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором, законодательством РФ.

Раздел 3. Трудовые отношения.

3.1 Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с трудовым законодательством РФ, законодательством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Договором;

3.2 Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ, законодательством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Договором;

3.3. Работник, заключивший трудовой договор, обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

3.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора с Работником), Работодатель (уполномоченные им лица) обязан ознакомить Работника под роспись с действующим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовую деятельность Работника;

3.5. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;

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

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1 ст.59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора, без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

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

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового

договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени и т.д.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета. Эта работа завершается до окончания учебного года и уходов работников в отпуск.

3.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.8. Преподавательская работа лицом, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых БУ «Междуреченский агропромышленный колледж» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

3.10. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

3.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с педагогической нагрузкой оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя БУ «Междуреченский агропромышленный колледж», возможны только:

3.11.1. по взаимному согласию сторон;

3.11.2. по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшение количества учебных часов по учебным планам и программам, сокращение количества групп;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все 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);

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

3.12. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов по учебным планам, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и

т.д) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности). (ст.73 ТК РФ)

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме ему предложить работнику иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.13. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

3.14. Сокращение численности Работников или штата Работников:

3.14.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

3.14.2. В соответствии с действующим законодательством преимущественным правом на оставлении на работе при ликвидации, сокращении численности или штата пользуются и иные категории граждан. Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными ст. 179 ТК РФ имеют:

- работники предпенсионного возраста;
- педагогические работники (не более чем за 1 (один) год до назначения досрочной трудовой пенсии);
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- председатель первичной профсоюзной организации, не освобожденный от основной работы, в период исполнения указанных полномочий.

3.14.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

3.15. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации:

Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям исходя из нужд БУ «Междуреченский агропромышленный колледж».

Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем 1 (один) раз в 3 (три) года. Финансирование такого рода мероприятия осуществляется за счет средств работодателя.

Работодатель организует повышение квалификации работников не реже, чем 1 (один) раз в 3 (три) года, путем обучения и (или) стажировки в образовательных учреждениях дополнительного образования, в высших учебных заведениях, на предприятиях и иных

организациях в соответствии с законодательством РФ. Повышение квалификации Работников может осуществляться за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Трудовой распорядок Учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями и трудовыми договорами работников Учреждения.

Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами: порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности, ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников БУ «Междуреченский агропромышленный колледж» не может превышать 40 часов в неделю для мужчин, 36 часов в неделю для женщин, согласно Трудового кодекса РФ.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.3. Для работников устанавливается: пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем рабочая неделя, в зависимости от сложности реализации и специфики образовательных и учебно-производственных программ.

4.4. Продолжительность рабочей недели устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в пределах годовой нормы часов, для педагогических работников с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки.

4.5. Обслуживающему персоналу, где режим рабочего времени не может быть организован по графикам пяти или шести дневной рабочей недели, применяются графики сменности. При сменной работе каждый работник должен производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. При этом осуществляется суммированный учет рабочего времени. Работнику запрещается оставлять работу, до прихода сменяющего его работника.

4.6. В случае производственной необходимости отдельным работникам могут предоставляться режимы гибкого рабочего времени, основным элементом которых являются скользящие (гибкие) графики работы, устанавливаются по соглашению между Работодателем и работниками как при приеме их на работу, так и с уже работающими, если по каким-либо причинам дальнейшее применение обычных графиков затруднено или малоэффективно, а также когда переход на режимы гибкого рабочего времени обеспечивает более экономное использование рабочего времени, повышает эффективность труда, улучшает социально-психологическую обстановку в коллективе, способствует более слаженной его работе.

Применение режимов гибкого рабочего времени не вносит изменений в условия нормирования и оплаты труда работников, в порядок начисления и величину доплат, не отражается на предоставлении льгот, начислении трудового стажа и других трудовых правах.

4.7. Руководитель вправе вводить дежурство в выходные и праздничные дни, график дежурства оформляется приказом, работникам за отработанное время предоставляются оплачиваемые дни отдыха в каникулярное или иное время, без нарушения образовательного процесса.

4.8. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией БУ «Междуреченский агропромышленный колледж» с учетом обеспечения стабильной работы учреждения без нарушения графика образовательного процесса и благоприятных условий для отдыха работников.

Утверждение графика отпусков осуществляется за две недели до наступления календарного года.

4.9. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на следующий год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

4.10. По результатам специальной оценки условий труда, работодателем совместно с профсоюзным комитетом разрабатывается план мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, предоставляются следующие льготы и компенсации, предусмотренные законодательством:

сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - 7 календарных дней;

повышение оплаты труда - 6 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда).

4.11 Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в БУ «Междуреченский агропромышленный колледж».

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

В случае получения отпуска и последующего увольнения работник обязан в добровольном порядке выплатить излишне выплаченную сумму денежных средств.

4.12. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.13 Работникам за счет средств приносящей доход деятельности, предоставляется дополнительные оплачиваемые дни отдыха в следующих случаях (ч. 2 ст. 116 ТК РФ):

- бракосочетание работника – 3 рабочих дня;

- бракосочетание детей работника – 2 рабочих дня;

- юбилей работника (50, 55, 60, 65, 70, и т.д.) – 2 рабочих дня

- смерть близких родственников (родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушка, бабушка и внуки), полнородные и неполнородные (имеющие общие отца или мать) братья и сестры, супруг, супруга) – 3 рабочих дня;

4.14. Работники колледжа могут привлекаться к сверхурочной работе (статья 152 ТК РФ). Сверхурочными считаются работы, производимые Работником по инициативе

Работодателя, за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год».

4.15. В колледже предусмотрена сменная работа в соответствии с графиками сменности для отдельных категорий Работников. Графики сменности утверждаются директором колледжа и доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается».

4.16. Почасовой учет работ ведется суммарно по отношению к установленному учетному периоду (год), то есть сверхурочными считаются только часы, переработанные сверх установленного для данного периода нормы рабочего времени. Их оплата производится в соответствии с действующим законодательством

4.17. Если возникла необходимость привлечь сотрудников к сверхурочной работе, начать нужно с оформления служебной записки о потребности в таком привлечении и причинах этого. Письменно уведомить работника о привлечении к сверхурочной работе и получить его письменное согласие (несогласие), где работник сообщает об оплате сверхурочной работы либо предоставлении времени отдыха. Если работник согласен, то издаем приказ и знакомим работника под роспись.

Время сверхурочной работы в обязательном порядке отмечается в таблице учета рабочего времени».

Раздел 5. Оплата и нормирование труда

5.1. При регулировании оплаты труда работников Стороны исходят из того, что:

5.1.1 Формирование системы оплаты труда работников колледжа, включая выплаты компенсационного, стимулирующего и иного характера осуществляются с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты труда за труд равной ценности при установлении размеров должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного стимулирующего и иного характера, а также недопущению какой бы то ни было дискриминации;

- различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- порядка аттестации педагогических работников государственных учреждений устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- мнения профсоюзной организации колледжа;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

- норм труда (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы).

5.1.2 Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников колледжа, осуществляется из объема субсидий, предоставляемых из бюджета автономного округа на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

5.1.3 Должностные оклады (оклады), ставки заработной платы работникам колледжа устанавливаются в соответствии с Положениями по оплате и стимулировании труда работников БУ «Междуреченский агропромышленный колледж».

5.1.4 Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации путем перечисления на расчетный счет работника в учреждения банков России.

5.1.5 Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

5.2 Стороны договорились, что:

5.2.1 Система оплаты труда работников колледжа, в том числе порядок и условия выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», Положением об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Междуреченский агропромышленный колледж», условиями трудового договора, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

5.2.2 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается и состоит из:

оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных Положением об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Междуреченский агропромышленный колледж».

5.2.3 Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем 2 раза в месяц:

за 1 половину – 27 числа текущего месяца;

за 2 половину – 12 числа следующего месяца;

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

Заработная плата работнику за первую половину месяца выплачивается на основании табеля учета рабочего времени и не может превышать 50% от месячного фонда оплаты труда работника.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

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

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

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

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

5.2.4 Работодатель обеспечивает своевременное и правильное установление стимулирующих и компенсационных выплат согласно Положения об установлении системы оплаты труда работников БУ «Междуреченский агропромышленный колледж».

5.2.5. Размер заработной платы работников устанавливается не ниже установленного минимального размера оплаты труда, с учётом решения Конституционного суда Российской Федерации от 07.12.2017 года № 38-П.

Работодатель обязуется:

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ).

Размер минимальной заработной платы работников учреждения не может быть ниже размера, равного минимальному размеру оплаты труда, установленному федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, но не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре.

5.2.6. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.2.7. Работодатель в письменной форме в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, извещает работников колледжа при выплате заработной платы:

- 1) о составных частях заработной платы за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем в порядке определенном трудовым законодательством с учетом мнения профсоюзной организации колледжа.

5.2.8. Привлечение работника колледжа к выполнению работы, не предусмотренной его должностными обязанностями, трудовым договором допускается только с письменного согласия работника и изданием соответствующего приказа.

5.2.9. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), их виды, размеры и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.2.10. Работодатель возмещает работнику расходы, связанные со служебными командировками не ниже норм установленных Правительством Российской Федерации, Правительством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (ст. 68 ТК РФ). Командировочные расходы перечисляются работникам на их банковские карты. По согласованию с работодателем работник может осуществлять расходы, связанные с командировкой за счет собственных средств, но не более норм и лимитов, определенных Правительством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, с последующим возмещением расходов после представления авансового отчета в течение 3 календарных дней.

5.2.11. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки выплаты работнику отпускных в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения оплаты отпускных.

5.2.12. В день увольнения работника производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

5.2.13. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с ТК РФ.

5.2.14. Производить оплату труда за работу в ночное время (с 22 часов по 6 часов) на основании табеля учета рабочего времени в повышенном размере и составляет 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы.

5.2.15. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от наличия или отсутствия вины работодателя.

5.2.16. О введении новых условий оплаты труда или изменений условий труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

5.2.17. В соответствии со ст. 134 ТК РФ, обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

5.2.18. Все вопросы, возникающие в практической деятельности в части оплаты труда работников, которые неурегулированы Положениями по оплате и стимулированию труда работников, решаются исключительно путем переговоров и в строгом соответствии с требованиями ТК РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Раздел 6. Гарантии, льготы и компенсации

6.1. Работники Учреждения пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством РФ, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры для районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в том числе обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование, обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2. Работник и неработающие члены его семьи (неработающие супруг или супруга, несовершеннолетние дети до 18 лет, а также дети, не достигшие возраста 23 лет, обучающиеся на дневных отделениях в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования) не зависимо от времени использования отпуска, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств Работодателя стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и

обратно любым видом транспорта (за исключением вагонов класса СВ железнодорожного транспорта и такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограмм.

6.3. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, не реже, чем каждые 10 (десять) лет непрерывной работы педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до 1 (одного) года утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ № 644 от 31 мая 2016 года.

6.4. Руководители, заместители руководителей и педагогические работники Учреждения, имеющие стаж работы не менее 10 (десяти) лет в образовательных организациях, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, при прекращении трудовых отношений и выходе на пенсию получают единовременное денежное вознаграждение в размере не менее 25 произведения базовой единицы и базового коэффициента без учета районного коэффициента и северной надбавки.

6.5. По согласованию с Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры с учетом мнения первичной профсоюзной организации может осуществляться единовременное премирование работников к общепринятым юбилейным и праздничным датам. Размер единовременной премии устанавливается в едином для всех размере и не может превышать 10 (десять) тысяч рублей.

6.6. Работодатель предоставляет по письменному заявлению работника за счет средств приносящей доход деятельности, дополнительные оплачиваемые дни отдыха в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- бракосочетание работника – 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей работника – 2 рабочих дня;
- юбилей работника (50, 55, 60, 65, 70, и т.д.) – 2 рабочих дня
- смерть близких родственников (родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушка, бабушка и внуки), полнородные и неполнородные (имеющие общие отца или мать) братья и сестры, супруг, супруга) – 3 рабочих дня;

6.7. Работникам при прохождении диспансеризации предоставляются гарантии в соответствии со ст. 185.1. ТК РФ.

Раздел 7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников, в том числе руководствоваться настоящим Коллективным договором и соглашением по охране труда.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. (Федеральный закон от 02.07.2021 № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»).

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и 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;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения 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 работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение 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;

-беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (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 за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

-выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (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 за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

-обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

-разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения профсоюзного комитета БУ « Междуреченский агропромышленный колледж»;

-ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием ЭВМ и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

-соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

-приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

-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 также обеспечение охраны труда;

-приостановку работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

-выполнение в установленные сроки организационные и технические мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда;

-ежегодное выделение средств на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с соглашением по охране труда, но не менее 0,2% суммы затрат на производство работ учреждения. Контроль расходования средств на охрану труда возлагается на комиссию по охране труда и главного бухгалтера;

-предоставление работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда следующие компенсации;

-доплату к окладу за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по перечню должностей;

-запрет к применению труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и (или) нравственному развитию (ст. 265 ТК РФ).

При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории.

7.3. Совместно с профсоюзным комитетом ППО, комиссией по охране труда, организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в структурных подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.

7.4. Организовать ежемесячное проведение в БУ «Междуреченский агропромышленный колледж» Дней охраны труда. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом ППО, комиссией по охране труда вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в структурных подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

7.5. Проводить мероприятия, направленные на формирование здорового образа жизни Работников, развитие физической культуры и спорта в БУ «Междуреченский агропромышленный колледж», в том числе:

-организовывать производственную гимнастику, спортивные спартакиады, соревнования;

-проводить вакцинацию (против гриппа, кишечных инфекций, гепатита В и др.);

-осуществлять дополнительные медицинские осмотры (по мере необходимости);

-оказывать практическую помощь Работникам, в том числе экстренную, в решении конкретных психологических проблем и предоставлять консультации по межличностным отношениям;

-оказывать содействие в организации экскурсий, конкурсов, семинаров-практикумов, обучающих семинаров, культурно-просветительских бесед, дискуссий, тренингов оздоровительного характера.

7.6. В соответствии с Рекомендациями по практической деятельности социальных партнеров в Российской Федерации по продвижению Рекомендации Международной организации труда о ВИЧ/СПИДе в сфере труда работодатель обязуется обеспечить проведение мероприятий по поддержанию здоровья на рабочем месте и профилактике ВИЧ/СПИДа, в том числе:

-проведение опроса (анкетирования) среди работников об уровне их знаний по ВИЧ/СПИДу;

-предоставление работникам актуальной, надлежащей и своевременной информации (оформление тематических стендов, распространение печатной продукции (буклетов, брошюр, листовок и др.));

-консультирование (личные беседы) как с самими Работниками, так и с вновь трудоустраиваемыми по вопросу ВИЧ/СПИДа;

- включение вопроса ВИЧ/СПИДа в программы проведения вводного и первичного инструктажей по охране труда, обучения безопасным методам и приемам выполнения работ;
- обсуждение вопросов ВИЧ/СПИДа на днях охраны труда, заседаниях профсоюзного комитета;
- проведение единого дня информирования, дней здоровья, акций по пропаганде здорового образа жизни и поощрению работников, ведущих здоровый образ жизни;
- предотвращение и запрещение насилия и сексуальных домогательств на рабочих местах (дискриминация по половому признаку, злоупотребление властью, создание агрессивной рабочей обстановки (словесные оскорбления, угрозы, шутки сексуального характера), физическое воздействие и др.).

7.7. Первичная профсоюзная организация БУ «Междуреченский агропромышленный колледж»:

- осуществляет общественный контроль защиты прав членов ППО, по охране труда;
- инициирует создание комиссии по охране труда, организацию ее эффективной работы;
- участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда;
- оказывает консультативную помощь членам Первичной профсоюзной организации по вопросам охраны труда;
- принимает участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом;
- организовывает проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников профсоюзным комитетом БУ «Междуреченский агропромышленный колледж».

7.8. Работодатель имеет право:

- использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;
- вести электронный документооборот в области охраны труда;
- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации)."

7.9. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- обучение по охране труда за счет средств работодателя;

-дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

-гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

-обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

-обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

-личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

-внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

7.10. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда:

-на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

-при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности;

-в случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем;

-в случае необеспечения работника средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника;

-отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности;

-в случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан:

-соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам;

-осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой;

-устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время;

-при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;

-проводить другие мероприятия;

7.11. Работник обязан:

-соблюдать требования охраны труда;

-правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

-следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

-использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

-проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

-немедленно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

-немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

-в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7.12. В соответствии с организацией санитарно-противоэпидемических мероприятий в учреждении и усиленных мер по безопасным условиям труда работников, в случае возникновения и распространения различных вирусов, ВИЧ-инфекций, гемоконтактных инфекций обеспечивать работников, осуществляющих свою трудовую деятельность в зоне профессионального риска, средствами индивидуальной защиты, в том числе средствами защиты органов дыхания (маски) и перчатками.

8. Обеспечение прав и гарантий деятельности Первичной профсоюзной организации

8.1 Работодатель и профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, взаимодействия сторон по регулированию социально-трудовых отношений.

8.2. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определяются конвенциями Международной организации труда, Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также Трехсторонним соглашением между органами государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, Объединением работодателей Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, Союзом "Объединение организаций профсоюзов Ханты-Мансийского автономного округа - Югры" на 2023 - 2025 годы, иными нормативно-правовыми актами.

8.3 Работодатель создает условия для деятельности первичной профсоюзной организации, Профсоюзного комитета (ст. 377 ТК РФ).

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, не допускать ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности, не препятствовать созданию и функционированию профсоюзной организации, создавать условия для осуществления ее деятельности.

8.4.2. На безвозмездной основе предоставлять Профсоюзному органу Учреждения: необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, как для работы самого органа, так и для проведения собраний членов профсоюза, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений; имеющиеся средства связи, компьютерное оборудование, возможность подключения к интернету, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.4.3. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем;

8.4.4. Производить ремонт технических средств, обеспечивать подписку периодической печати, расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профсоюзного комитета;

8.4.5. Не препятствовать представителям первичной профсоюзной организации в посещении Учреждения и его структурных подразделений, где работают члены профсоюзной организации, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.4.6. Предоставлять по запросу первичной профсоюзной организации информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, организации общественного питания.

8.4.7. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников-членов профсоюзной организации, а также работников, не являющихся членами профсоюза, на которых распространяется действие Коллективного договора, своевременное ежемесячное и бесплатное перечисление на расчетный счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов и денежных средств в размере 1 % от заработной платы Работника.

8.4.8. Содействовать профсоюзным органам организации в использовании местных информационных систем для широкого применения информирования Работников о деятельности профсоюзной организации по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников.

8.4.9. В недельный срок со дня получения требований Профсоюзного органа об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также невыполнении условий Коллективного договора, сообщить в профсоюзную организацию о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

8.5. Стороны признают гарантии для избранных членов первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, в том числе:

8.5.1. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение условий трудового договора (уменьшение объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине Работника, отмена установленных доплат и надбавок иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) Работников, входящих в состав Первичной профсоюзной организации, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации, председателя первичной профсоюзной организации – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.5.2. Члены Первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, уполномоченные по охране труда первичной профсоюзной организации, представители профсоюзной организации в создаваемых в Учреждении совместных с работодателем комиссиях (комитетах) по охране труда освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах Работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом на условиях, предусмотренных законодательством РФ, соглашением.

8.5.3. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и члена ее выборного органа, внештатного правового и технического инспекторов труда признаются значимой для Учреждения и учитывается при аттестации, поощрении и награждении Работников.

8.5.4. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

8.6. Работодатели и их полномочные представители согласовывают с Первичной профсоюзной организацией:

- привлечение Работников с их письменного согласия к сверхурочной работе, а также к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);
- графики сменности, не позднее, чем за месяц до их введения в действие;
- графики отпусков, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;
- форму расчетного листка;
- правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- локальные нормативные акты Учреждения, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда;
- положения об оплате труда и стимулирования труда;
- предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года;
- правила и инструкции по охране труда и др.;

8.7. Представители выборных профсоюзных органов входят в состав аттестационной комиссии.

8.8. Первичная профсоюзная организация обязуется:

8.8.1. Принимать участие в мероприятиях по повышению качества оказываемых Учреждением услуг населению автономного округа и контролю качества этих услуг.

8.8.2. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с законодательством РФ.

8.8.3. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также выполнением условий Коллективного договора.

8.8.4. Участвовать в контроле за распределением и выполнением должностных обязанностей Работников (в том числе выполняемых на условиях совместительства и совмещения должностей), включая совместные с Работодателем проверки по хронометражу рабочего времени и внесение предложений по сокращению или увеличению штатной численности законные интересы Работников, пострадавших при несчастных случаях.

8.8.5. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда, принимать участие в расследовании несчастных случаев и защищать законные интересы Работников, пострадавших при несчастных случаях.

8.8.6. Содействовать предотвращению трудовых споров, принимать непосредственное участие в их рассмотрении. При решении любых вопросов в сфере трудовых отношений исходить из принципов социального партнерства, все спорные вопросы решать с помощью переговорного процесса.

8.8.7. Участвовать в работе комиссий Учреждения по аттестации Работников, комиссий по охране труда Учреждения и др.

8.8.8. Осуществлять реализацию культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, согласно плану работы на год.

Раздел 9. Контроль за выполнением договора

9.1. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению Договора.

9.2. Стороны совместно осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению Договора и его положений, и ежегодно отчитываются о результатах контроля на Общем собрании (конференции) Работников Учреждения.

9.3. Стороны выявляют и совместно рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с выполнением Договора.

9.4. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, решают разногласия путем переговоров.

9.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств по Договору, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Договор составлен и подписан в 3 (трех) экземплярах имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр находится у Работодателя, второй у председателя первичной профсоюзной организации, третий в отделе по труду комитета экономического развития администрации Кондинского района.

10.2. Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ). Все изменения и дополнения к Договору оформляются в письменной форме, подписываются сторонами, являются неотъемлемой частью Договора и доводятся до сведения Работодателя и Работников.

10.3. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении БУ «Междуреченский агропромышленный колледж», основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

10.4. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

Приложение 1 к Коллективному договору

Перечень профессий и должностей работников
БУ «Междуреченский агропромышленный колледж»
с ненормированным рабочим днем,
имеющих право на дополнительный отпуск

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (календарные дни)
1	Заместитель директора по организации образовательной деятельности	5
2	Заместитель директора по сопровождению деятельности и развитию образовательной организации	5
3	Заместитель директора по общим вопросам	5
4	Главный бухгалтер	5
5	Заведующий практикой	5
6	Шеф-повар	5
7	Заведующий общежитием	5
8	Заведующий отделением информационного и методического обеспечения образовательной деятельности	5
9	Заведующий отделением теоретического обучения	5
10	Бухгалтер	5
11	Экономист	5
12	Специалист по закупкам	5
13	Специалист по кадрам	5
14	Специалист по охране труда	5
15	Документовед	5
16	Юрисконсульт	5
17	Механик	5
18	Секретарь (руководителя, учебной части)	5
19	Инженер электроник	5
20	Инженер по ремонту	5
21	Педагог-психолог	5
22	Социальный педагог	5
23	Тьютор	5

Основание: ст. 101, 119 Трудового кодекса Российской Федерации

Соглашение по охране труда

работодателя и первичной профсоюзной организации
бюджетного учреждения профессионального образования Ханты-Мансийского
автономного округа - Югры «Междуреченский агропромышленный колледж»
заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2025-2028 гг. руководство
образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по улучшению
условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных заболеваний.

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость в рублях	Сроки выполнения работ	Ответственные за выполнение мероприятия	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда
----------	--------------------------------------	-----------------------	------------------------------	---	--

1. Организационные мероприятия.

1	Проведение инструктажей и проверка знаний по ОТ с вновь принятыми сотрудниками учреждения	-	в течение года	члены комиссии специалист по ОТ	
2	Проведение повторного инструктажа на рабочем месте с работниками	-	апрель, октябрь	специалист по ОТ, руководитель структурного подразделения	
3	Обучение безопасным методам труда и проверка знания требований по ОТ работников	-	ноябрь	члены комиссии специалист по ОТ	
4	Проведение технического осмотра здания и сооружений	-	2 раза в год (весна, осень)	комиссия	
5	Утверждение списка работников на прохождение медосмотра	-	апрель	специалист по кадрам, специалист по ОТ	
6	Утверждение списка работников на прохождение гигиенического обучения	-	апрель	специалист по кадрам, специалист по ОТ	
7	Утверждение перечня должностей, связанных с	-	август	по результатам СОУТ	

	тяжелыми, вредными и опасными условиями труда				
8	Проведение осмотра гимнастических снарядов и спортивного оборудования	-	июль	комиссия	

2. Технические мероприятия.

1	Косметический ремонт всех помещений	-	июнь-июль	заместитель директора по общим вопросам	
2	Покраска спортивных сооружений на территории колледжа	-	июнь-июль	заместитель директора по учебно-воспитательной деятельности, руководитель физического воспитания	
3	Промывка системы отопления	-	июнь	заместитель директора по общим вопросам, инженер по ремонту	
4	Проведение испытаний и измерений электросетей и электрооборудования	-	июль	заместитель директора по общим вопросам, инженер по ремонту	
5	Ремонт крыльца входа в общежитие, запасного выхода из столовой	согласно локально-сметного расчета	июнь 2025 год	директор, заместитель директора по общим вопросам	

3. Лечебно – профилактические и санитарно –бытовые мероприятия.

1	Проведение обязательного периодического медицинского осмотра	-	май-июнь	специалист по кадрам, специалист по ОТ	
2	Санитарно-гигиеническое обучение	-	май-июнь	специалист по ОТ	
3	Проведение дезинсекции и дератизации	-	по мере необходимости	заместитель директора по общим вопросам	

2. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты.

1	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами	-	постоянно	заместитель директора по общим вопросам, специалист по ОТ	в соответствии с утвержденным списком
2	Приобретение аптечки первой помощи	-	по мере необходимости	заместитель директора по общим вопросам, специалист по ОТ	
3	Приобретение дезинфицирующих средств	-	по мере необходимости	заместитель директора по общим вопросам, специалист по ОТ	
4	Проведение испытаний диэлектрических средств защиты	-	октябрь, апрель	заместитель директора по общим вопросам, электромонтер по РОЭ	
5	Обеспечение работников специальной одеждой в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами	-	по мере необходимости	директор, специалист по ОТ	в соответствии с утвержденным списком

5. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта.

1.	Устройство спортивной площадки, физкультурного зала и оборудования для занятий физкультурой и спортом	По мере финансирования	август	Заместитель директора по учебно-воспитательной деятельности, руководитель физического воспитания	
2.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	-	в течение года	Заместитель директора по учебно-воспитательной деятельности, руководитель физического воспитания	

3.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	по мере финансирования		заместитель директора по учебно-воспитательной деятельности, руководитель физического воспитания	
----	---	------------------------	--	--	--

6. Мероприятия по пожарной безопасности.

1	Разработка и утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности	по мере необходимости		специалист по ОТ	
2	Обеспечение учреждения планом эвакуации людей на случай возникновения пожара	по мере необходимости		специалист по ОТ	
3	Организация обучения работающих мерам обеспечения пожарной безопасности, проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	по мере необходимости		комиссия, специалист по ОТ	
4	Обеспечение огнезащитной обработкой деревянных конструкций, текстильных материалов	по мере финансирования		специалист по ОТ	
7.	Испытания ограждения кровли	-	Июнь	специалист по ОТ	

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о комиссии по трудовым спорам (далее - Положение) устанавливает порядок предварительного несудебного разрешения индивидуальных трудовых споров, возникающих между работниками и работодателем бюджетного учреждения профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Междуреченский агропромышленный колледж» (далее БУ «Междуреченский агропромышленный колледж»).

1.2. Под индивидуальным трудовым спором следует понимать разногласие, неурегулированное заинтересованным работником при непосредственных переговорах с работодателем либо с участием представителей выборного профсоюзного органа, Общего собрания трудового коллектива (или Совета трудового коллектива по вопросам применения законов, как в Уставе учреждения), иных нормативно-правовых актов, коллективного договора, соглашений от охране труда, по вопросам законности наложения дисциплинарного взыскания, а также условий трудового договора и о котором заявлено в Комиссию по трудовым спорам (далее - КТС).

1.3. В своей деятельности КТС руководствуется Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевыми соглашениями, а также Уставом и действующими в учреждение локальными нормативными актами, коллективным и трудовыми договорами.

1.4. Организационно-техническое обеспечение деятельности КТС (предоставление оборудованного помещения: оргтехники, и необходимой литературой, организация делопроизводства, учет и хранение заявлений работников и дел и т.д.) осуществляется работодателем.

1.5. Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать с обозначением полного наименования образовательной организации и своего наименования.

2. Правовой статус и компетенция КТС

2.1. КТС является досудебным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в БУ «Междуреченский агропромышленный колледж», за исключением споров, по которым законодательными актами установлен иной порядок рассмотрения споров.

2.2. КТС рассматривает индивидуальные трудовые споры работников, работающих в БУ «Междуреченский агропромышленный колледж» по трудовым договорам, в том числе совместителей, отнесенные законодательством к ее компетенции (подведомственности), в частности:

- о признании недействительными условий, включенных в содержание трудового договора, ухудшающих условия труда работника по сравнению с действующим законодательством;
- об оплате труда, о выплате премий, доплате за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, об оплате за работу в сверхурочное или ночное время и в других случаях, предусмотренных ТК РФ;
- о переводе (перемещение) на другое рабочее место без изменения трудовых функций и существенных условий труда;
- о правомерности изменения работодателем существенных условий трудового договора;
- о взыскании заработной платы и ее размере, в т.ч. о выплате ежемесячных и ежегодных надбавок за выслугу лет;
- о законности применения дисциплинарных взысканий (в том числе решение вопросов о правильности наложения взыскания и о соразмерности взысканий за допущенное нарушение);

- о праве на основной и дополнительный отпуска и их оплате, об установлении неполного рабочего времени и другие споры о рабочем времени и времени отдыха;
- о допуске к работе лиц, незаконно отстраненных от работы (должности) с приостановкой выплаты заработка;
- другие индивидуальные трудовые споры, если они возникли в связи с применением трудового законодательства и не относятся к исключительной компетенции иных органов.

2.3. КТС не подведомственны споры:

- об установлении норм труда, норм обслуживания, должностных окладов и тарифных ставок;
- изменения штатов;
- о переводе на другую работу, с изменением условий трудового договора;
- о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения;
- об исчислении трудового стажа для предоставления льгот и преимуществ, когда законом или нормативным правовым актом о труде установлен иной порядок их рассмотрения;
- об установлении или изменении условий оплаты труда;
- об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;
- требования администрации о возмещении работником вреда, причиненного образовательной организации, если иное не предусмотрено федеральными законами;
- об отказе в приеме на работу;
- трудовые споры с участием лиц, считающих, что они подверглись дискриминации (в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника).

КТС неподведомственны и другие споры, разрешение которых отнесено законом к компетенции иных органов.

2.4. Вопрос о подведомственности того или иного спора КТС решается на ее заседании. Установив, что спор не входит в ее компетенцию, КТС выносит об этом соответствующее решение и работнику разъясняется, куда он может обратиться для разрешения своего спора с работодателем.

3. Состав и порядок создания КТС

3.1. КТС образуется по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя, по 3 человека от каждой из сторон. Состав КТС формируется в установленном настоящим Положением порядке. Срок полномочий членов КТС 3 года.

3.2. Представители работников избираются на общем собрании трудового коллектива или делегируются представительным органом работников (профсоюзным комитетом) (*если профсоюзная организация учреждения составляет более 50 % от всего коллектива) с последующим утверждением кандидатур на общем собрании трудового коллектива.

3.3. Порядок проведения общего собрания трудового коллектива и порядок избрания представителей от трудового коллектива в КТС являются исключительной компетенцией трудового коллектива организации.

Порядок избрания членов Комиссии, форма голосования (открытое или тайное) и число голосов, необходимых для избрания (простое или квалифицированное большинство), определяются общим собранием трудового коллектива.

3.4. Представители от работодателя назначаются приказом руководителя в срок не позднее пяти рабочих дней после проведения общего собрания трудового коллектива, избравшего членов КТС от трудового коллектива.

3.5. КТС самостоятельно избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

3.6. Все члены КТС избираются на полный срок полномочий КТС. Временные члены не избираются. В случае смерти, увольнения или выбытия по иным причинам одного или нескольких членов КТС новые члены взамен выбывших избираются на оставшийся срок работы КТС в принятом настоящим Положением порядке.

3.7. Общее собрание трудового коллектива и руководитель учреждения вправе в любое время досрочно отозвать выдвинутого ими члена КТС при выявлении его некомпетентности либо недобросовестности. Порядок и срок назначения (избрания) новых членов КТС взамен отозванных аналогичен установленному в п. 3.6. настоящего Положения.

3.8. Все возможные споры, связанные с формированием и деятельностью КТС, возникающие между трудовым коллективом и работодателем учреждения, решаются в строгом соответствии с требованиями законодательства о коллективных трудовых спорах.

4. Права и обязанности членов КТС

4.1. Членами Комиссии могут быть избраны любые работники независимо от членства в профсоюзной организации, занимаемой должности и выполняемой работы.

4.2. Члены КТС при рассмотрении споров и работе в КТС имеют право:

- знакомиться со всеми материалами, имеющимися и предоставляемыми в КТС;
- участвовать в исследовании доказательств;
- задавать вопросы и делать письменные запросы всем лицам, участвующим в рассмотрении спора в КТС;
- представлять свои доводы и соображения по всем возникающим в ходе разбирательства в КТС вопросам;
- письменно излагать в решении КТС по индивидуальному спору свою точку зрения, если она кардинально не совпадает с решением КТС;
- пользоваться другими правами в соответствии с настоящим Положением и действующим законодательством.

Члены КТС на период участия в работе КТС освобождаются работодателем учреждения от работы с сохранением среднего заработка. Членам КТС могут предоставляться и иные льготы и гарантии в случаях, прямо оговоренных действующим законодательством.

4.3. Член КТС не имеет права участвовать в рассмотрении трудового спора в КТС в качестве представителя одной из спорящих сторон (работодателя или работника).

4.4. Член КТС обязан:

- руководствоваться в своей работе только нормами и положениями действующего трудового законодательства и теми доказательствами, которые были предоставлены или доказаны в процессе рассмотрения спора в КТС;
- требовать предоставления дополнительных доказательств, вызова новых свидетелей, продолжения дальнейшего рассмотрения трудового спора в том случае, если он считает, что рассмотрение спора по существу в КТС не даст оснований для вынесения окончательного решения КТС;
- добросовестно пользоваться всеми принадлежащими ему правами члена КТС, не допуская введения КТС в заблуждение, необоснованной задержки в рассмотрении дела и т.д.

4.5. Председатель КТС организует и руководит работой комиссии. При голосовании в процессе вынесения решения КТС, в случае раздела голосов членов КТС поровну, его голос имеет решающее значение.

4.6. В случае невозможности по уважительным причинам (болезнь, командировка и т.п.) председателем КТС выполнять свои обязанности, их выполняет заместитель председателя КТС со всем объемом полномочий председателя КТС.

4.7. Ведение протоколов заседаний КТС и оформление решений КТС возлагается на секретаря КТС. На него также возлагаются обязанности вызова в КТС всех необходимых лиц, а также организация и ведение делопроизводства в КТС.

В случае невозможности секретаря КТС по уважительным причинам выполнять свои обязанности, председатель КТС самостоятельно своим распоряжением назначает временно исполняющего обязанности секретаря из числа членов КТС.

5. Порядок обращения в КТС

5.1. Работник имеет право обратиться в КТС в трехмесячный срок с того дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Прием заявлений осуществляется секретарем Комиссии в помещении, определенном работодателем для работы КТС, в рабочие дни с 9.00 до 17.00 часов. Заявление может быть передано работником лично или направлено в Комиссию по почте.

5.2. Обращение работника в КТС обязательно должно быть составлено письменно в форме заявления. В заявлении должны быть указаны:

- наименование КТС;
- фамилия, имя, отчество заявителя, должность (профессия) по месту основной работы, точный почтовый адрес заявителя, контактный телефон;
- существо спорного вопроса и требования заявителя;
- обстоятельства и доказательства, на которые заявитель ссылается;
- перечень прилагаемых к заявлению документов;
- личная подпись заявителя и дата составления заявления.

5.3. Заявление составляется в произвольной форме в двух экземплярах. Первый экземпляр передается в КТС, второй остается у заявителя с отметкой о регистрации его заявления в КТС.

5.4. Любое заявление, даже если его подача просрочена заявителем, должно быть принято КТС. В случае пропуска подачи заявления в КТС по уважительным причинам (болезнь, командировка и т.п.) установленного срока, КТС может его восстановить и разрешить спор по существу. При этом КТС рассматривает вопрос о том, являются ли уважительными причины, по которым пропущен срок, в присутствии самого заявителя.

В случае признания причин уважительными срок давности восстанавливается. В противном случае заявителю отказывается в рассмотрении заявления.

5.5. Все заявления работников, поступающие в КТС, подлежат обязательной регистрации в Книге регистрации заявлений, в которую в обязательном порядке заносится:

- фамилия, имя, отчество заявителя;
- предмет (сущность) спора;
- дата поступления заявления;
- подпись заявителя о приеме у него заявления (в случае передачи заявления лично);
- ход рассмотрения спора;
- исполнения решений КТС.

5.6. КТС вправе отказать работнику в принятии заявления при доказанности следующих юридически значимых обстоятельств:

- отсутствия у КТС полномочий для рассмотрения поступившего заявления, разрешение которого отнесено к компетенции других органов;
- наличия вступившего в законную силу решения суда, государственной инспекции труда, соглашения, при обращении к услугам медиатора или КТС по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям;
- наличия в производстве КТС аналогичного заявления по спору между теми же сторонами, по тому же предмету и по тем же основаниям;
- подачи заявления недееспособным, что подтверждается решением суда о признании гражданина недееспособным.

6. Порядок рассмотрения трудового спора

6.1. КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

Если срок истекает в выходной или нерабочий праздничный день, днем окончания рассмотрения индивидуального трудового спора считается следующий за ним рабочий день.

6.2. В подготовительный период, предшествующий рассмотрению спора, председатель КТС (либо, по его поручению, заместитель) проводит подготовку к рассмотрению спора, чтобы ко дню рассмотрения спора были собраны все необходимые доказательства и документы, установлены и извещены о дне и часе заседания КТС лица, подлежащие вызову на заседание (работник, подавший заявление, работодатель, свидетели, лица, проводившие по поручению КТС различного рода проверки, и др.), а также члены КТС. КТС вправе поручать отдельным лицам проведение экспертизы документов, требовать от работодателя предоставления расчетов и совершать иные действия для собирания доказательств по спору с целью его правильного и объективного рассмотрения в соответствии с действующим законодательством и настоящим Положением.

6.3. КТС обязана заблаговременно письменно известить работника, его представителя и работодателя о времени рассмотрения поступившего заявления. Уведомление считается врученным, если имеются подтверждающие данные о его вручении (личная подпись, почтовая квитанция и т.п.).

6.4. Присутствие на заседании КТС работодателя и подавшего заявление работника обязательно. Допускается рассмотрение спора в отсутствие работодателя или работника в случае наличия их письменного заявления на это.

6.5. Допустимо также рассмотрение спора КТС в отсутствие работодателя или работника при наличии представителя, уполномоченного представлять интересы последних на основании доверенности, выданной в соответствии с нормами действующего законодательства.

6.6. При неявке работника (его представителя) на заседание КТС рассмотрение заявления откладывается на новый срок (но не более 10 календарных дней). При вторичной неявке работника (его представителя) без уважительных причин КТС выносит решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление повторно (при условии соблюдения установленных для подачи в КТС сроков).

6.7. При неявке работодателя или его представителя на заседание КТС рассмотрение заявления также откладывается на новый срок. При вторичной неявке работодателя (его представителя) КТС рассматривает спор без их участия с последующим письменным уведомлением о недопустимости подобных действий со стороны работодателя учреждения.

6.8. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует, соответственно, не менее половины членов, представляющих работников и не менее половины членов, представляющих работодателя.

6.9. Работодатель и заявитель (или их представители) имеют право заявить мотивированный отвод любому члену КТС. Вопрос об отводе при этом решается большинством голосов членов КТС, присутствующих на заседании. Голосование проводится без участия члена КТС, которому заявляется отвод, после получения его объяснений по существу отвода.

6.10. Член КТС не может участвовать в рассмотрении спора:

- если он является супругом, близким родственником работника или работодателя, либо иного должностного лица организации, чьи действия явились непосредственной причиной для обращения в КТС;

- если он лично непосредственно заинтересован в исходе дела.

6.11. Заявление работника может быть снято с рассмотрения, если до принятия решения КТС работник урегулировал разногласия с работодателем либо отказался от рассмотрения заявления на заседании КТС. При этом снятие заявления с рассмотрения КТС оформляется указанием в протоколе, либо (если работник до рассмотрения спора КТС снимает свое заявление) председатель КТС указывает об этом на заявлении с указанием причин снятия его с рассмотрения.

6.12. При рассмотрении трудового спора КТС вправе вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профессиональных союзов и других общественных организаций. Причем вызов специалистов может производиться как по инициативе КТС, так и

по ходатайству сторон. В случае неявки на заседание КТС вышеуказанных лиц комиссия не вправе применять меры принуждения, рассмотрение спора идет без их участия.

6.13. По требованию КТС работодатель обязан представлять необходимые расчеты и документы.

6.14. На всех заседаниях КТС ведутся протоколы, которые в обязательном порядке подписываются председателем КТС (или его заместителем) и секретарем.

7. Решение КТС

7.1. КТС по результатам рассмотрения индивидуального трудового спора выносит свое решение (о признании субъективного права или об отказе в удовлетворении требования).

7.2. Решение КТС должно быть законным, ясным и мотивированным. Решение должно быть основано на требованиях действующего трудового законодательства, на коллективном договоре, соглашении, трудовом договоре и локальных нормативных актах учреждения.

7.3. КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов. Член КТС, несогласный с решением большинства, подписывает протокол заседания КТС с изложением собственного мнения.

7.4. В решении указываются:

- наименование учреждения в соответствии с Уставом;
- фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в КТС работника;
- дата обращения в КТС, время и место вынесения решения;
- существо (предмет) спора;
- фамилии, имена, отчества членов КТС и других лиц, присутствующих на заседании КТС;
- существо решения и его правовое обоснование (мотивировочная часть со ссылкой на закон, иной нормативный акт; резолютивная часть, в которой существо решения излагается кратко и точно, с указанием, какие права работника подлежат восстановлению, какие денежные суммы подлежат выплате, в какой срок и т.п.);
- результаты голосования;
- личные подписи членов КТС, участвовавших в заседании.

Копии решения КТС, подписанные председателем КТС (а в его отсутствие - заместителем председателя) и удостоверенные печатью КТС, выдаются работнику и работодателю в течение трех дней с даты принятия решения.

7.5. Решения не должны формулироваться в виде каких-либо ходатайств перед работодателем. Они излагаются в категорической форме. В решениях КТС по денежным требованиям должна быть указана точная сумма, причитающаяся работнику. Если сумма указана ошибочно, КТС вправе путем вынесения дополнительного решения уточнить размер суммы, подлежащей выплате.

7.6. Принятое КТС решение окончательно и подлежит исполнению, если не будет пересмотрено решением суда в установленном законодательством порядке.

7.7. Решение КТС может быть обжаловано в десятидневный срок с даты вручения копии решения каждой из сторон индивидуального трудового спора.

7.8. Если в решении КТС были допущены арифметические и т.п. ошибки либо между сторонами возникают разногласия по поводу его толкования, Комиссия имеет право вынести дополнительное решение.

8. Исполнение решения

8.1. Решение КТС подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на его обжалование.

8.2. В случае неисполнения решения КТС в установленный срок, работнику, в чью пользу состоялось решение, КТС немедленно выдает удостоверение, имеющее силу исполнительного документа.

8.3. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратились в установленный срок с заявлением об обжаловании решения в суд.

8.4. В удостоверении указываются:

- полное наименование КТС и полное наименование учреждения в соответствии с Уставом;
- дело или материалы, по которым было выдано удостоверение, и их номера;
- дата принятия решения по делу КТС;
- фамилия, имя, отчество взыскателя – работника, по заявлению которого выносилось решение, его место жительства, дата и место рождения, место работы; наименование и юридический адрес должника – организации (работодателя);
- резолютивная часть решения КТС;
- дата вступления в силу решения КТС;
- дата выдачи удостоверения и срок предъявления его к исполнению.

8.5. Удостоверение заверяется подписью председателя КТС или его заместителя и печатью КТС.

8.6. Выданное КТС удостоверение должно быть предъявлено работником для принудительного исполнения судебному приставу-исполнителю не позднее трех месяцев со дня получения удостоверения.

8.7. При пропуске работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам КТС организации может восстановить этот срок.

8.8. Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением КТС, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документов.

9. Обжалование решения

9.1. Решение КТС может быть обжаловано несогласной стороной (работодателем или работником) в суд в десятидневный срок со дня вручения им копии решения, независимо от оснований или мотивов, по которым сторона не согласна с решением КТС.

9.2. В случае пропуска срока на обжалование решения КТС по уважительным причинам суд может восстановить этот срок и рассмотреть спор по существу.

(36 (Тридцать шесть)) ЛИСТОВ

Юрисконсульт

С.Р. Закиров



