



СИСТЕМА ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ ГАПОУ СО «ИМТ» (СП)
Раздел 3: Локальные акты, регламентирующие правоотношения работников организации,
участников образовательного процесса

Коллективный договор на 2026 – 2029 г.г. государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум», 2026 г.

Министерство образования Свердловской области

государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум» (ГАПОУ СО «ИМТ»)

Председатель представительного органа
трудового коллектива ГАПОУ СО «ИМТ»

Н.Ю. Шутова
«03» июля 2026 г.

Директор ГАПОУ СО «ИМТ»

С.А. Катцина
«03» июля 2026 г.



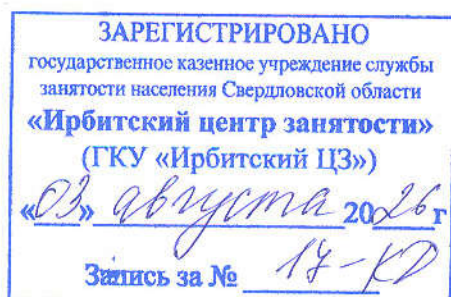
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2026 – 2029 г.г.

государственного автономного профессионального образовательного
учреждения Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум»

Принят на общем собрании работников и
представителей обучающихся ГАПОУ СО «ИМТ»

Протокол № 2 от «03» июля 2026 г.



2026 год

г. Ирбит

Номер документа	СП-03-2026-№ 3.1-1.
Документ вводится	Взамен Коллективного договора на 2023 – 2026 г.г. ГАПОУ СО «ИМТ», СП-03-2023-№ 1

	СИСТЕМА ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ ГАПОУ СО «ИМТ» (СП) Раздел 3: Локальные акты, регламентирующие правоотношения работников организации, участников образовательного процесса
	Коллективный договор на 2026 – 2029 г.г. государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум», 2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2026 – 2029 г.г.
государственного автономного профессионального образовательного
учреждения Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум»

СОДЕРЖАНИЕ

	С.
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.....	5
3. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ...	8
4. ГАРАНТИИ ПРИ ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.....	10
5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.....	11
6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА ТРУДА.....	15
7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	20
ПРИЛОЖЕНИЯ	
ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 к коллективному договору ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум»	
ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 к коллективному договору: ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум»	
ПРИЛОЖЕНИЕ № 3 к коллективному договору: Перечень должностей педагогических работников ГАПОУ СО «ИМТ», осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей ГАПОУ СО «ИМТ»	
ПРИЛОЖЕНИЕ № 4 к коллективному договору: Список должностей педагогических работников, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются повышение окладов, ставок заработной платы за квалификационную категорию	
ПРИЛОЖЕНИЕ № 5 к коллективному договору: Соглашение по охране труда работников ГАПОУ СО «ИМТ»	
ПРИЛОЖЕНИЕ № 6 к коллективному договору: Перечень профессий и должностей работников ГАПОУ СО «ИМТ» по обеспечению средствами индивидуальной защиты, дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств	
ПРИЛОЖЕНИЕ № 7 к коллективному договору: Перечень профессий и должностей ГАПОУ СО «ИМТ» с вредными условиями труда, работа в которых дает работнику право на установление компенсации	



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2026 – 2029 г.г.

**государственного автономного профессионального образовательного
учреждения Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Коллективный договор государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум» (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум» (далее – Автономное учреждение).

2. Сторонами коллективного договора являются:

1) Работодатель Автономного учреждения, в лице его представителя – директора Катциной Светланы Анатольевны, действующего на основании Устава Автономного учреждения, именуемый в дальнейшем «Работодатель»;

2) Работники Автономного учреждения, именуемые в дальнейшем «Работники», в лице представителя трудового коллектива – Шутовой Натальи Юрьевны.

3. Настоящий коллективный договор разработан на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – 273-ФЗ), Закона Свердловской области от 15.07.2013 № 78-ОЗ «Об образовании в Свердловской области», Соглашения между Министерством образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 гг. (далее – Соглашение), Устава Автономного учреждения и иных законодательных и нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, Свердловской области, регулирующих социально-трудовые отношения.

4. Настоящий коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

1) определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Автономного учреждения;

2) обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников Автономного учреждения;

3) создания системы социально-трудовых отношений в Автономном учреждении, направленных на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности работы Автономного учреждения;

4) практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за выполнение требований законодательства о труде;

5) установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, мер социальной поддержки и преимуществ для работников Автономного учреждения, улучшающих положение работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, нормативными и локальными актами Министерства образования Свердловской области;

6) создание благоприятного психологического климата в коллективе.

5. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

1) трудовые отношения;

2) оплата труда;



- 3) подготовка и дополнительное профессиональное образование;
- 4) социальные и иные гарантии;
- 5) условия работы, охрана труда и здоровья.
6. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).
7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Автономного учреждения, независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы. Все условия настоящего коллективного договора являются обязательными для заключивших его сторон.
8. Работодатель доводит текст настоящего коллективного договора до сведения всех работников Автономного учреждения в течение 5 рабочих дней после его подписания, до сведения всех вновь поступающих на работу – до подписания трудового договора.
9. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Автономного учреждения, реорганизации Автономного учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Автономного учреждения.
10. При смене формы собственности Автономного учреждения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
11. При реорганизации Автономного учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
12. При реорганизации или смене формы собственности Автономного учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего коллективного договора на срок до трех лет.
13. При ликвидации Автономного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
14. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
15. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Автономного учреждения.
16. Изменения и дополнения настоящего коллективного договора утверждаются общим собранием работников и представителей обучающихся Автономного учреждения, оформляются в виде дополнительного соглашения к настоящему коллективному договору и подлежат уведомительной регистрации.
17. Локальные нормативные акты Автономного учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к настоящему коллективному договору, принимаются общим собранием работников и представителей обучающихся Автономного учреждения.
18. В случае внесения изменений в настоящий коллективный договор, улучшающих положения работников, регистрация дополнительного соглашения к настоящему коллективному договору проводится в установленном порядке.
19. При изменении действующего законодательства Российской Федерации условия настоящего коллективного договора, ухудшающие положение работников Автономного учреждения по сравнению с новыми положениями законодательства, считаются недействительными.



20. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

21. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами совместно.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

22. К работникам Автономного учреждения относятся руководящие и педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал, служащие и иной персонал. Отношения работника и работодателя регулируются трудовым законодательством.

23. Автономное учреждение утверждает свою структуру штатного расписания и штатное расписание с перечнем должностей по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств Министерством образования Свердловской области в пределах установленного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

24. Правовой статус, права и обязанности руководителя Автономного учреждения, его компетенция в области управления Автономным учреждением определяются в соответствии с законодательством об образовании и Уставом Автономного учреждения.

25. Перечень должностей педагогических работников Автономного учреждения, осуществляющих образовательную деятельность и должностей руководителей устанавливается в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утвержденной Правительством Российской Федерации. (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору).

26. Право на занятие педагогической деятельностью в Автономном учреждении имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам (п. 1 статьи 46 273-ФЗ).

27. К педагогической деятельности не допускаются лица (статья 331 ТК РФ):

1) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

2) имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 ТК РФ;

3) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

4) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

5) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

К занятию педагогической деятельностью не допускаются иностранные агенты (п. 4.1. статьи 46 273-ФЗ).

28. Право на занятие иных должностей Автономного учреждения имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах.



29. Права и свободы педагогических работников и иных работников, гарантии их реализации, обязанности и ответственность педагогических работников и иных работников определяются в соответствии с законодательством об образовании, настоящим коллективным договором и Уставом Автономного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка Автономного учреждения.

30. Стороны настоящего коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1) Работодатель обязуется:

а) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Автономное учреждение в установленном законами порядке, условия настоящего коллективного договора;

б) оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами;

в) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

г) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

д) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором;

е) создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

ж) обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, выполнение требований антитеррористической защищенности объекта (территории);

з) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

и) не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;

к) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

л) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и в соответствии с Трудовым Кодексом;

м) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;

н) рассматривать представления соответствующих органов управления Автономного учреждения о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

2) Работники обязуются:

а) соблюдать условия настоящего коллективного договора, требования Устава Автономного учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, требований антитеррористической защищенности объекта, пожарной безопасности и санитарно-гигиенического режима Автономного учреждения;

б) качественно выполнять возложенные на них функциональные обязанности и работы, указанные в трудовых договорах, должных инструкциях, квалификационных характеристиках и других нормативных правовых актах;



в) бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

г) повышать свой профессиональный уровень;

д) воздерживаться от действий и высказываний, ведущих к осложнению морально-психологического климата в коллективе Автономного учреждения;

е) выполнять приказы и распоряжения директора Автономного учреждения, решения органов управления Автономного учреждения (Наблюдательного совета Автономного учреждения, Общего собрания работников и представителей обучающихся Автономного учреждения, Совета Автономного учреждения, Педагогического совета Автономного учреждения).

31. Основные вопросы, регулирующие трудовые отношения в Автономном учреждении: порядок приема, перевода и увольнения работников; основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора; рабочее время и время отдыха; применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений, регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка Автономного учреждения (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору).

32. Автономное учреждение разрабатывает локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, Свердловской области, нормативными правовыми актами Министерства образования Свердловской области с учетом Соглашений между Министерством образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Условия и порядок оплаты труда работников Автономного учреждения, в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования Свердловской области, регламентируются Положением об оплате работников Автономного учреждения (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

33. Заработная плата выплачивается работникам Автономного учреждения за текущий месяц не реже чем за каждые полмесяца, путем перечисления денежных средств на карточные счета работников.

34. Днями выплаты заработной платы являются:

- 1) 20 число текущего месяца – за первую половину отработанного месяца;
- 2) 5 число следующего месяца - полный расчет за предшествующий месяц.

При совпадении дней выплаты заработной платы с выходным или другими нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этого дня.

35. Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной работе).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц, в случае, если в локальном акте Автономного учреждения определен срок выплаты работникам стимулирующей выплаты за месяц в месяце, следующем за отчетным.



36. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников Автономного учреждения – Совета Автономного учреждения.

37. В случае задержки выплаты работникам Автономного учреждения заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда, работодатель несет ответственность в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

38. Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование а также на прохождение независимой оценки квалификации установлено статьей 197 ТК РФ.

В отношении педагогических работников право на дополнительное профессиональное образование конкретизировано Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

39. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Автономного учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

40. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения представительного органа на каждый календарный год с учетом перспектив развития Автономного учреждения.

41. Подготовка и дополнительное профессиональное образование, включая обучение новым профессиям и специальностям, производится путем заключения договора между работником и работодателем (ч. 2. ст.197 ТК РФ).

42. Право работника на профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование, включая право на обучение новым профессиям и специальностям, может быть реализовано:

1) по инициативе работника путем поступления в учебное заведение.

В этом случае работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении ими соответствующего уровня впервые в порядке предусмотренном ст.187 ТК РФ.

2) по инициативе работодателя. В этом случае:

а) работодатель создает работникам, проходящим подготовку и дополнительное профессиональное образование, необходимые условия для обучения и предоставляет гарантии и компенсации, установленные законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

б) работник обязан пройти соответствующее обучение.

43. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем одного раза в 3 года в соответствии с планом повышения квалификации работников, согласованным с представительным органом.

44. При принятии решения об организации профессиональной подготовки (переподготовки) работников учитываются соответствие профиля образования работника требованиям профессиональных стандартов, а также сроки прохождения им следующей аттестации.

В первоочередном порядке для получения дополнительного профессионального образования направляются работники, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

45. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.



46. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Возмещение расходов, связанных со служебными командировками, регулируется статьей 168 ТК РФ, в соответствии с которой в случае направления работника в служебную командировку работодатель обязан возместить ему:

- а) расходы по проезду;
- б) расходы по найму жилого помещения;
- в) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- г) иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя.

47. Финансовое обеспечение на подготовку и дополнительное профессиональное образование работников предусматривается в плане финансово-хозяйственной деятельности Автономного учреждения ежегодно в соответствии с утвержденным планом подготовки и повышения квалификации работников на финансовый год.

48. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работник направляется работодателем для получения дополнительного профессионального образования, но работодатель не обеспечивает предоставление ему предусмотренных законодательством и договором гарантий и компенсаций.

49. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры.

50. При выполнении работодателем условий договора, связанного с дополнительным профессиональным образованием, включая предоставление гарантий, работник не вправе без уважительных причин отказаться от получения дополнительного профессионального образования, в том числе в случаях, когда дополнительное профессиональное образование осуществляется с применением формы организации образовательной деятельности, основанной на модульном принципе, в течение учебного года без отрыва от основной работы.

Отказ педагогического работника от прохождения дополнительного профессионального образования в таких случаях будет являться дисциплинарным проступком, то есть неисполнением работником по его вине возложенных на него в соответствии с трудовым договором трудовых обязанностей.

За совершение указанного проступка работодатель имеет право применять соответствующее дисциплинарное взыскание, предусмотренное статьей 192 ТК РФ.

51. Для дополнительного профессионального образования, работы по самообразованию, педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставляется, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день. В этот день присутствие на рабочем месте обязательно только в случае проведения общих собраний работников, педагогических и методических советов, общих мероприятий.

52. Стороны договорились считать важным создание в Автономном учреждении системы наставничества по работе с молодыми специалистами – выпускниками организаций среднего профессионального и высшего образования, имеющими стаж работы по специальности до 2 лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

53. Работодатель обязан провести профессиональную подготовку работника за счет средств Автономного учреждения:

- а) в случае ликвидации рабочего места работника вследствие нарушения правил охраны труда;



б) в случае, когда работник подлежит увольнению по сокращению численности или штата работников Автономного учреждения, а также в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работой.

54. Работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником Автономного учреждения ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы. Ученический договор, заключенный с работником Автономного учреждения является дополнительным к трудовому договору.

Срок и форма, действие, формы ученичества, время ученичества, оплата ученичества, распространение на учеников трудового законодательства, недействительность условий ученического договора, права и обязанности учеников по окончании ученичества, основания прекращения ученического договора регулируются статьями 200-208 ТК РФ, локальными актами Автономного учреждения.

4. ГАРАНТИИ ПРИ ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

55. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным законодательством. Основными критериями массового увольнения стороны считают:

- 1) ликвидацию Автономного учреждения;
- 2) сокращение численности или штата работников Автономного учреждения 10 и более процентов от общей численности работников в течение 90 календарных дней.

56. Прежде, чем приступить к проведению мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель разрабатывает меры, позволяющие избежать или минимизировать сокращение, и обеспечивает реализацию следующих мероприятий:

- 1) снижение административно-управленческих расходов;
- 2) ограничение приема кадров;
- 3) упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившие рабочие места;
- 4) отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ;
- 5) ограничение круга совместителей, временных работников;
- 6) по соглашению с работниками, перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях или в целом по учреждению, с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- 7) предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в другой сфере деятельности (индивидуальной или предпринимательской).

57. Работодатель обязуется:

- 1) Сообщать Центру занятости населения в письменном уведомлении о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в сроки установленные законодательством.

- 2) Уведомлять соответствующие органы о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации учреждения – не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае ликвидации учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

- 3) Уведомлять работников персонально и под подпись о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения не менее чем за два месяца до увольнения.



58. Преимущественное право для оставления на работе при сокращении численности или штата предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- 1) семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- 2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- 3) работникам, получившим в период работы в учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- 4) инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- 5) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- 6) родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.
- 7) лицам, которым до назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось два и менее года;
- 8) одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей в возрасте до шестнадцати лет;
- 9) родителям, воспитывающим детей-инвалидов (ребенка-инвалида) в возрасте до восемнадцати лет;
- 10) лицам, имеющим государственные награды в связи с педагогической деятельностью;
- 11) молодым специалистам, имеющим трудовой стаж не менее 1 года.

59. Работнику, получившему уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ (ликвидации организации, сокращения численности или штата работников), по его личному заявлению предоставляется время для поиска работы не менее 2 часов в неделю с сохранением средней заработной платы.

60. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

61. При появлении вакансий, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в Автономном учреждении, ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

62. Стороны пришли к соглашению о том, что гарантии и компенсации работникам Автономного учреждения предоставляются в следующих случаях:

- 1) при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- 2) при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- 3) при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- 4) по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- 5) при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- 6) при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- 7) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- 8) в связи с задержкой при увольнении выдачи трудовой книжки и (или) предоставления сведений о трудовой деятельности (ст. 84.1 ТК РФ);



9) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

63. Работодатель обязуется:

1) Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2) Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Социальный фонд России.

64. Работодатель в соответствии с пунктом 3.2. Соглашения обязуется:

1) При увеличении расходов на оплату труда за счет средств областного бюджета в Автономном учреждении, в первую очередь производить индексацию заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда компенсационной и стимулирующей части. Индексации в приоритетном порядке подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников, а также размеры выплат и доплат, установленные в абсолютном размере.

2) При увеличении расходов на оплату труда за счет средств областного бюджета, принимать решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с представительным органом Автономного учреждения – Советом Автономного учреждения.

3) Совершенствование системы оплаты труда педагогических и иных работников стремиться осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районного коэффициента), с тем, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда Автономного учреждения (без учета части фонды оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями).

65. Работодатель в соответствии с пунктом 3.5. Соглашения обязуется обеспечивать следующие социальные гарантии педагогическим работникам:

1) В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышения к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

2) После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника сохранять за ним повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

- а) в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);
- б) нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- в) возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- г) окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 ст. 47 273-ФЗ;
- д) если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- е) в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- ж) в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;

з) в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.



3) В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических и медицинских работников учреждения в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических и медицинских работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения срока действия квалификационной категории.

4). В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в Автономном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно Приложению № 4 к настоящему коллективному договору.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также устанавливается повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности, согласно перечню должностей Приложения 4 к настоящему коллективному договору.

5) Выпускники профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, впервые поступившие на постоянную работу в Автономное учреждение на педагогические должности, получают единовременное пособие на обустройство хозяйством в размере, утвержденном Правительством Свердловской области.

6) Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года.

Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

а) нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

б) если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3 – 5 статьи 46 237-ФЗ, в случае продолжения ими педагогической деятельности.

7) Если педагогический работник, которому в соответствии с подпунктом 6 пункта 65 было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушел в отпуск по беременности и родам или отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного



повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в Автономном учреждении (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с подпунктом 6 пункта 65 было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в Автономное учреждение на педагогическую должность.

В случае истечения срока, на который установлено повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с подпунктом 6 в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения срока, на который было установлено данное повышение.

8) Работникам Автономного учреждения при выделении путёвки в санатории-профилактории работодателем предоставляются дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

9) Заработная плата работников Автономного учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации.

66. Руководствуясь рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений сторонам социального партнерства по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями, Работодатель с учетом финансово-экономических возможностей Автономного учреждения обязуется обеспечить следующие возможные меры социальной поддержки по направлениям:

1) Содействие в совмещении профессиональных и семейных ценностей:

- создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику при досрочном выходе работников из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- предоставление дополнительных неоплачиваемых дней отпуска в связи значимыми семейными событиями (рождение ребенка, регистрация брака, поступление ребенка в первый класс, выпуск ребенка из школы, поступление ребенка в учебное заведение в другом городе, сбор или встреча ребенка / супруга на / с военной службы, смерть близкого родственника);
- создание возможностей внутренней мобильности для женщин-работников желающих сменить карьерное направление и перейти после отпуска по беременности и родам / отпуска по уходу за ребенком до трех лет на другую должность.

2) Обеспечение социальной поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства:

- оказание материальной помощи по случаю рождения ребенка;
- оказание материальной помощи работнику в случае возникновения в его семье трудной жизненной ситуации.

3) Забота о здоровье работников и их детей:

- предоставление оплачиваемых рабочих дней для прохождения плановой диспансеризации работников;



- разработка и реализация комплекса мероприятий, направленных на снижение вредного воздействия производственных факторов на здоровье работников;
- обеспечение доступа членов семей работников к спортивной инфраструктуре Автономного учреждения.

67. Стороны договорились содействовать в предоставлении из фонда социального страхования:

- а) путевок на оздоровление работников в санаториях и профилакториях;
- б) путевок в летние оздоровительные лагеря для детей работников.

68. Работодатель обязуется обеспечить следующие дополнительные социальные гарантии работникам Автономного учреждения:

1) Поощрение работников в виде морального и материального стимулирования за успешное и добросовестное исполнение работниками профессиональных и должностных обязанностей, инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, продолжительную безупречную работу и другие достижения.

Виды, условия, порядок осуществления морального поощрения работников, учет и особенности хранения информации о поощрениях регламентирует Положение о наградах и формах морального стимулирования труда работников Автономного учреждения.

Виды, условия, размеры и порядок установления стимулирующих выплат, как формы материального поощрения, регламентируют Положение об оплате труда работников Автономного учреждения (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору), Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Автономного учреждения.

2) Оказание материальной помощи работникам в соответствии с Положением об оплате труда работников Автономного учреждения (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

3) Освобождать работников для участия в конкурсах профессионального мастерства, независимой оценке квалификаций, соревнованиях (спартакиадах) с сохранением среднего заработка.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

69. Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

70. Стороны настоящего коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Автономного учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

71. Работодатель в соответствии с ТК РФ, законодательными и иными нормативными правовыми актами в области охраны труда гарантирует права работников Автономного учреждения на охрану труда и обязуется обеспечить:

- 1) создание и функционирование системы управления охраной труда;
- 2) безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- 3) соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 4) систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- 5) реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- 6) разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда,



оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

7) режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

8) 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;

9) оснащение средствами коллективной защиты;

10) 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;

11) 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;

12) проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. По результатам проведения специальной оценки условий труда разработать и реализовать план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в Автономном учреждении;

13) 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;

14) 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;

15) предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере 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, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам



исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

16) принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

17) 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;

18) 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;

19) 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 Социального фонда 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;

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

21) 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;

22) разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения представительного органа Автономного учреждения в установленном порядке для принятия локальных нормативных актов;



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

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

25) 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;

26) 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.

72. Работники Автономного учреждения при выполнении своих трудовых обязанностей обязуются:

1) соблюдать требования охраны труда;

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

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

4) использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5) 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;

6) незамедлительно 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;

7) 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, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, 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;

8) 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.

73. Каждый работник Автономного учреждения имеет право на:

1) рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

2) обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

3) 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;



5) 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;

6) обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и сменяющимися средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

7) обучение по охране труда за счет средств работодателя;

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

9) 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;

10) 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;

11) 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;

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

13) 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.

74. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.



Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается(ются) с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

75. Работники при прохождении вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на два дополнительных оплачиваемых дня отдыха один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для проведения вакцинации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается(ются) с работодателем.

76. Работодатель руководствуясь требованиями трудового законодательства и пунктом 5.3 Соглашения:

1) Предусматривает средства на выполнение мероприятий по охране труда при составлении плана финансово-хозяйственной деятельности на год.

Конкретные размеры средств на указанные цели в Автономном учреждении на очередной финансовый год устанавливаются соглашением по охране труда.

2) Расходы по прохождению лицами, поступающими на работу, обязательных медицинских осмотров, проведению обязательной вакцинации и периодических медицинских осмотров работников Автономного учреждения производятся за счет средств работодателя.

При прохождении обязательной вакцинации и периодических осмотров за работниками Автономного учреждения сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

3) Бесплатно обеспечивает работников в соответствии с законодательством сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, дерматологическими средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также своевременно и в полном объеме устанавливает и выплачивает работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными и опасными условиями труда соответствующие компенсационные выплаты, предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень профессий и должностей работников Автономного учреждения по обеспечению средствами индивидуальной защиты, дерматологическими средствами индивидуальной защиты и смывающих средств определен в Приложении № 6.

Перечень профессий и должностей работников Автономного учреждения с вредными условиями труда, работа в которых дает работнику право на установление компенсации определен в Приложении № 7.

77. Работодатель имеет право:

1) Запретить допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж и обязательный медицинский осмотр в установленном порядке.

2) Лиц виновных в нарушении требований охраны труда, невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, привлечь к дисциплинарной ответственности.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

78. Работодатель направляет настоящий коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.



79. Работодатель направляет изменения и дополнения настоящего коллективного договора, утвержденные общим собранием работников и представителей обучающихся Автономного учреждения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня их подписания.

80. Стороны договорились:

1) Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

2) Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников и представителей обучающихся Автономного учреждения не реже 1 раза в год.

Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется представителями сторон, его подписавшими, и соответствующим органом по труду.

При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующему органу по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

4) Рассматривать в десятидневный срок все возникающие в период действия настоящего коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

5) Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликта.

81. Каждая из сторон несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в соответствии с настоящим коллективным договором.

В случае нарушения или невыполнения обязательств настоящего коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

82. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания действия настоящего коллективного договора.

83. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).