

Карачаево-Черкесская республиканская государственная бюджетная  
профессиональная образовательная организация «Технологический колледж»  
г.Черкесска

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024 – 2027 годы

От работодателя:  
Директор КЧРГПОО

  
\_\_\_\_\_  
М.А. Лазутова  
« 15 » 03 2024 г.  
М.П. 

От работников:  
Представитель

  
\_\_\_\_\_  
О.В. Карпова  
« 15 » 03 2024 г.  
М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве  
труда и социального развития Карачаево – Черкесской Республики.

Регистрационный №:  9  от «  01  »  03  2024 года

Министр труда и социального развития КЧР

  
\_\_\_\_\_  
Д.М. Камурзаева  


Черкесск, 2024 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Карачаево-Черкесской республиканской государственной бюджетной профессиональной образовательной организацией «Технологический колледж» г.Черкесска, именуемой в дальнейшем Организация или Колледж, в лице директора Лазутовой Маржаны Айсовны, действующего на основании Устава и работниками Колледжа в лице представителя – Карповой Оксаны Викторовны, действующей на основании протокола № 1 от 16 января 2024 года, именуемыми в дальнейшем Работники.

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя (Организации) по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.3. Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», Уставе КЧР ГБПОО «Технологический колледж» г.Черкесска и иных нормативно-правовых актах.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

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

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.8. При ликвидации Организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.10. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.11. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.12. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.13. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми

впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в Организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- семейные – при наличии двух или 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);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

2.2.8. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии 1 ребенка - инвалида до 18 лет, а также

несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации КЧР ГБПОО «Технологический колледж» г.Черкесска.

2.2.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией колледжа, или сокращением численности штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.2.10. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы, в пределах сметы организации

2.2.11. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.12. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников и приобрести другую профессию.

2.2.13. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

### **III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Организации.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) представителя работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и

специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников Организации (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников Организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

4.2. Для сотрудников Организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Продолжительность рабочего дня и режим работы работников определяются действующим законодательством РФ и правилами внутреннего распорядка Колледжа с учётом следующего:

- для работников устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными;

- рабочий день – с 8<sup>00</sup> до 16<sup>12</sup> с перерывом 1 час на обед (инженерно-педагогические работники) для работающих на ставку, согласно статьи 333 ТК РФ;

- при составлении расписания работы преподавателя количество "окон" в расписании не должно превышать 1 «окно» на 10 часов нагрузки;

- совещания, педсоветы проводятся в нерабочее время и не должны превышать по продолжительности 1 час 30 минут.

4.4. Стороны договорились, что привлечение работников Колледжа к работе в выходные дни производится в исключительных случаях, определяемых законодательством, и только с письменного согласия работника и профкома приказом директора колледжа. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха в течение ближайших 2-х недель.

4.5. Объем учебной нагрузки преподавателям Колледжа устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Организации.

Право распределять учебную нагрузку преподавателям КЧР ГБПОО «Технологический колледж» г.Черкесска представлено руководителю образовательной организации, который несет ответственность за ее реальность выполнения каждым работником.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей и мастеров производственного обучения образовательной организации ограничивается верхним пределом 1440 часов.

4.6. Администрация разрешает работнику Колледжа наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором выполнять дополнительную работу по другой должности (профессии) или обязанности временно отсутствующего работника и обязуется производить соответствующие доплаты (надбавки).

Размер доплат (надбавок) устанавливается директором по представлению руководителя структурного подразделения по соглашению сторон.

4.7. Стороны договорились, что в Колледже устанавливается неполное рабочее время по личному заявлению беременным женщинам, одному из родителей, имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Администрация по заявлению работников этой категории устанавливает им график с неполным рабочим днём или рабочей неделей с оплатой пропорционально отработанному времени.

4.8. Главному бухгалтеру и работникам бухгалтерии колледжа устанавливается ненормированный рабочий день (по приказу директора).

4.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему, праздничному дню, уменьшается на один час.

4.10. Выходными днями в Организации являются суббота и воскресенье.

4.11. В соответствии с действующим законодательством работникам Колледжа предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.12. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с работодателем.

4.13. Директору, заместителям директора, преподавателям и мастерам производственного обучения предоставляется гарантированный отпуск продолжительностью 56 календарных дней, главному бухгалтеру – 31 календарный день, остальным работникам колледжа - 28 календарных дней.

4.14. Очередность предоставления ежегодных отпусков всем работникам определяется графиком, утвержденным администрацией, не позднее января каждого года.

4.15. Досрочный отзыв из отпуска производится с согласия работника, в соответствии с Трудовым кодексом РФ

4.16. Отпуск с разрывом для педагогических работников допускается с их согласия.

4.17. Отпуск должен предоставляться ежегодно в установленный срок. Ежегодный отпуск должен быть перенесён или продлён при временной нетрудоспособности работника, при выполнении государственных или общественных обязательств, в других случаях, предусмотренных законодательством.

В случае болезни работника в период трудового отпуска отпуск продлевается по заявлению работника на число дней болезни.

4.18. Работник Колледжа имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы, помимо случаев, предусмотренных законодательством, а также в связи:

- со свадьбой самого работника или его детей - до 3 дней;
- со смертью родственников - до 3 дней;
- рождением ребёнка - до 3 дней;
- переездом на новое место жительства - до 2 дней.

4.19. В соответствии с ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» каждому педагогическому работнику предоставляется длительный неоплачиваемый отпуск сроком до 1 года через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

4.20. Работникам, имеющим ребенка – школьника, предоставлять выходной день 1 сентября, с сохранением заработной платы.

4.21. Выплата отпускных производится в соответствии с действующим законодательством;

4.22. Стороны согласились, что администрация в исключительных случаях в интересах коллектива и создания лучших условий для отдыха

может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днём.

4.23. При прохождении вакцинации (каждой из ее частей) против коронавирусной инфекции (COVID 19) работнику предоставляется два дополнительных дня отдыха с сохранением заработной платы.

## **V. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

5.1. Стороны договорились, что:

5.1.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года..

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

5.1.3. При появлении новых рабочих мест в Организации, 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.

## **VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

6.1. Оплата труда работников Колледжа производится по должностям, отнесенным к квалификационным уровням в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников среднего профессионального образования.

6.2. Квалификационная категория, установленная по должности «Преподаватель», учитывается независимо от преподаваемого предмета, дисциплины, курса; а по должностям работников, по которым применяется наименование «Старший» (педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, мастер – старший мастер, методист-старший методист и т.п.), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для них устанавливается оплата

труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (На основании Письма МО РФ № 23, ЦК профсоюза работников народного образования и науки РФ от 22 апреля 1997г. № 23/146).

6.3. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера осуществляются на основании Положения об оплате труда работников КЧР ГБПОО «Технологический колледж» г.Черкесска.

6.4. Работодатель может устанавливать надбавки к зарплате и премировать работников, добившихся наиболее высоких достижений в повышении эффективности и качества учебной, воспитательной и хозяйственной деятельности.

6.5. Администрация обязуется устанавливать, при наличии средств, единовременные поощрительные выплаты работникам Колледжа за многолетнюю безупречную работу и в связи с юбилейными датами, или награждением знаками отличий, согласно положения.

6.6. Администрация обязуется:

- обеспечить выдачу сотрудникам расчётных листков вместе с заработной платой (по требованию работника);
- производить денежные выплаты в следующие сроки: заработную плату работникам два раза в месяц (15 и 30 числа каждого месяца), заработную плату работающим по совместительству - одновременно с выдачей заработной платы штатным работникам;
- производить выплату заработной платы в безналичной форме;
- возместить работнику, вынужденного приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, две трети от не полученного им заработка за весь период задержки.

6.7. Стороны договорились:

- выплачивать единовременное пособие семье штатного работника на погребение по случаю его смерти в размере, установленном законодательством РФ;
- что, заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам семьи или лицу, находящемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи администрации колледжа соответствующих документов.

Администрация оказывает помощь семье покойного в организации похорон, проведении ритуального обряда, а также материальную помощь.

6.8. КЧР ГБПОО «Технологический колледж» г.Черкесска, при наличии средств, выплачивает лицам, достигшим пенсионного возраста при стаже работы в колледже не менее пяти лет единовременные выплаты согласно Положения об отраслевой системе оплаты труда работников КЧР ГБПОО «Технологический колледж» г.Черкесска.

6.9. Денежные выплаты, предусмотренные настоящим коллективным договором для сотрудников колледжа, распространяются также на директора колледжа.

6.10. Оплата труда в ночное время.

Каждый час работы в Организации в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

6.11. В целях стимулирования молодых, впервые трудоустроившихся специалистов-преподавателей в возрасте до 25 лет, установить в первые три года работы в учреждении дополнительную выплату в размере, установленном Положением об системе оплаты труда работников КЧРГБПОО «Технологический колледж» г.Черкесска.

## **VII.СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ.**

7.1. Администрация обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определённом законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный Фонд и на обязательное медицинское страхование.

## **VIII.СВОБОДА ТВОРЧЕСТВА**

8.1. Администрация Колледжа обязана обеспечить преподавателю и мастеру производственного обучения необходимую материальную базу (приборы, ТСО, наглядность и др.) и только в этом случае она имеет право требовать соответствия педагогической работы Федеральному государственному образовательному стандарту.

8.2. Стороны договорились: инженерно-педагогический работник колледжа имеет право выбирать методику и форму работы, не допускающую психического и физического унижения обучающихся.

8.3. Инженерно-педагогические работники Колледжа имеют право вносить корректировку, изменяя содержание программы обучения не более чем на 30%.

8.4. Инженерно-педагогические работники Колледжа имеют право быть аттестованными на категорию при соблюдении необходимых условий.

## **IX.СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО**

9.1. Администрация обязуется:

- информировать работников Колледжа обо всех распоряжениях, приказах и постановлениях вышестоящих органов образования, касающихся вопросов социально-экономического развития организации.

- выступать на собраниях трудового коллектива по вопросам педагогической кадровой, финансовой, хозяйственной деятельности колледжа периодичностью 1 раз в 3 месяца.

- соблюдать трудовое законодательство по вопросам сокращения численности штата работников; оповещение работников о предполагаемом сокращении не менее чем за 2 месяца. Сокращение педагогических работников производить по окончании учебного года.

- производить увольнения работников только после предварительного уведомления в соответствии с действующим законодательством.

- привлекать спонсоров для осуществления вложений по ремонту в Колледже. Контроль над вложениями осуществлять родительскому комитету Колледжа.

## **Х. ОРГАНИЗАЦИЯ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ**

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

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

Работник, заключивший такой трудовой договор или дополнительное соглашение к нему является дистанционным работником (далее – работник, дистанционный работник).

10.2. На дистанционных работников, в период выполнения ими трудовой функции дистанционно, распространяется действие трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных Трудовым кодексом РФ, а также локальных актов Учреждения, в том числе дополнительных гарантий, предусмотренных Коллективным договором и иными актами Учреждения.

10.3. Взаимодействие между работником и работодателем осуществляется посредством использования:

Информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее также – электронная связь).

Телефонной связи, предоставляемой операторами услуг телефонной связи, при этом используются мобильные и стационарные телефоны (далее также – телефонная связь).

Почтовой связи, предоставляемой операторами услуг почтовой связи, при этом почтовая корреспонденция направляется заказным письмом с уведомлением о вручении или ценным письмом с описью вложения и уведомлением о вручении (далее также – почтовая связь).

Личной встречи сторон в офисе работодателя или ином месте, определяемом работодателем, а также вручения, ознакомления и подписания необходимых документов.

10.3.1. Трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путем обмена электронными документами.

При этом работодатель не позднее трех календарных дней со дня заключения трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе.

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

10.3.3. При заключении трудового договора о дистанционной работе путем обмена электронными документами все документы, предъявляемые при поступлении на работу, за исключением трудовой книжки (паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования; документы воинского учета; документ об образовании и (или) о квалификации; другие документы), могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронного документа.

10.3.4. По требованию работодателя данное лицо обязано направить ему по почте заказным письмом с уведомлением нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

10.3.5. Работодатель может знакомить путем обмена электронными документами дистанционного работника (лицо, заключающее трудовой договор о дистанционной работе) с приказом о приеме на работу, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором, прочими приказами работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами. Приказ работодателя о прекращении трудового договора о дистанционной работе направляется дистанционному работнику в день прекращения данного трудового договора по почте заказным письмом с уведомлением в виде оформленной надлежащим образом копии указанного приказа на бумажном носителе.

10.3.6. Дистанционный работник вправе обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, в форме электронного документа.

Работодатель может при подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, предоставить работнику эти копии в форме электронного документа, но только если такой способ предоставления указан в заявлении работника. В противном случае

работодатель направляет дистанционному работнику копии документов по почте заказным письмом с уведомлением. Данное требование выполняется работодателем не позднее трех рабочих дней со дня подачи работником соответствующего заявления.

Работник не вправе использовать электронный документооборот для предоставления документов, связанных с получением обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Дистанционный работник обязан направить работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением.

10.4. Местом заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе, подписанных путем обмена электронными документами, указывается место нахождения работодателя.

Если трудовой договор о дистанционной работе заключается путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования самостоятельно.

10.5. Режим рабочего времени и времени отдыха:

Дистанционный работник по своему усмотрению определяет:

место исполнения обязанностей по договору;

режим рабочего времени и времени отдыха, если иное не предусмотрено трудовым договором, при этом работодатель ведет учет рабочего времени такого работника.

В случае производственной необходимости, по своему решению работодатель, может вызвать дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 Трудового кодекса РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Ежегодный оплачиваемый отпуск и иные виды отпусков предоставляются работнику выполняющему дистанционную работу на постоянной основе, в порядке, определенном Трудовым кодексом РФ.

10.6. Действия дистанционного работника по выполнению работы, в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, подтверждаются направлением документов работодателю на электронную почту, в срок определенный работодателем и необходимый для исполнения, при этом датой исполнения порученной работы считается дата отправки электронного документа.

10.7. В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников работодатель исполняет следующие предусмотренные Трудовым кодексом РФ обязанности в области охраны труда:

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом, иными федеральными законами сроки;

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

- осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

10.7.1. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленные Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, на дистанционных работников не распространяются.

10.7.2. Работодатель не обязан проводить специальную оценку условий труда дистанционных работников.

10.8. Организация труда дистанционных работников обеспечивается путем:

- предоставления работодателем необходимого для выполнения трудовой функции оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств;

- использования дистанционным работником принадлежащих работнику или арендованных оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств.

10.8.1. По заявлению работника, при наличии финансовых средств учреждения, ему могут возмещаться расходы, связанные с использованием таких собственных средств и оборудования, а также компенсация за их использование в **размере \_\_\_\_\_ ежемесячно.**

## **XI. ОХРАНА ТРУДА**

11. Работодатель обеспечивает:

11.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

11.1.2. Соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

11.1.3. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

11.1.4. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

11.1.5. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

11.1.6. Предоставление работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, витаминов, лечебного питания, смывающих и обезжиривающих средств.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

11.1.9. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

11.1.10. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

11.1.11. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

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

11.1.14. Недопущение работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

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

11.1.15. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

11.1.16. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

11.1.17. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

11.1.18. Формирование фонда охраны труда, в пределах финансирования установленного учредителем.

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

## **ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

12.1. Настоящий коллективный договор заключён сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания сторонами. Если по истечении срока действия договора ни одна из сторон не заявит о его прекращении, то настоящий договор действует в течение следующих 3-х лет.

12.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор в течение срока его действия, производятся только в виде соглашений между администрацией и представителем работников, вступают в силу с момента их подписания и регистрируются в соответствующем органе по труду.

12.3. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

12.4. Стороны договорились:

- что в период действия коллективного договора, при условии выполнения администрацией его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на администрацию приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства администрация вправе применить к её участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

- что текст коллективного договора должен быть доведён до сведения работников в течение 7 дней после его подписания;

- совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

- разъяснять условия коллективного договора работникам Организации.

- представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

12.5. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.