

Представитель работников –
председатель первичной профсоюзной
организации ГАПОУ НСО «НАСК»


_____ М.С. Ернова
«28» марта 2025 года

Директор ГАПОУ НСО «НАСК»


С.Г. Аверьясин
«28» марта 2025 года

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ
«НОВОСИБИРСКИЙ АРХИТЕКТУРНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»
(ГАПОУ НСО «НАСК»)**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Департамент экономики и стратегического планирования мэрии города Новосибирска	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
в Управлении по труду и эффективности деятельности муниципальных организаций мэрии города Новосибирска	
Регистрационный №	07-25 03 04 25
Начальник управления	 М.И. Майткова Н.В.
(подпись)	(инициалы, фамилия)

город Новосибирск 2025 год

1. Общие положения

Коллективный договор составлен на основе положений Конституции Российской Федерации, конвенций Международной организации труда (МОТ), Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Новосибирской области от 19.12.1997 № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области». Областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области и других нормативно правовых актов.

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

1.1. Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель, в лице директора Аверьяскина Сергея Геннадиевича;
- работники Учреждения, в лице Председателя первичной профсоюзной организации работников Учреждения Ерновой Марины Сергеевны, далее – Профсоюзный комитет.

1.2. Сфера действия коллективного договора Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.3. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

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

1.5. Соответствие трудового договора коллективному договору.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Порядок заключения трудового договора определяются ТК РФ (глава 11). Заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 ТК РФ.

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

Обязательным правилом для Работодателя является:

- знакомить нанимаемого работника с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;
- заключать трудовой договор только в письменном виде с изложением основных условий выполняемой работы, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором.

Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность

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

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

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

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

Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

3.3.4. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца. Предоставлять работникам, подлежащим высвобождению, до 4 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы. Организовывать переподготовку кадров работников, подлежащих сокращению, при переводе их на работу по другим профессиям, необходимым в Учреждении.

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

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;
- приостановить наём рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.

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

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

3.3.8. Не устанавливать испытание при приёме на работу для беременных женщин,

женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов, работников до 18 лет и для других категорий работников, предусмотренных ТК РФ.

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

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

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

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

Раздел 4. Время труда и отдыха

Работодатель и Профсоюзный комитет договорились:

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

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

4.3. Для педагогических работников Учреждения установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени преподавателей устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы и объемов учебной нагрузки.

4.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченностью кадрами, других конкретных условий в Учреждении по согласованию с Профсоюзным комитетом. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в размере 1440 часов в год для работника, трудоустроенного по основной должности - преподаватель. Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала предел учебной нагрузки на условиях внутреннего совмещения устанавливается в размере 720 часов в год. Заместители руководителя учреждения, помимо основной работы, в исключительных случаях, вправе осуществлять преподавательскую работу на условиях почасовой оплаты в том же учреждении, но не более 360 часов в год.

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

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

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

4.7. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная

нагрузка преподавателей может быть разной в учебных семестрах.

4.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в этом же Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций, предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное Учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на 1 ставку заработной платы (за исключением случаев, когда учебная нагрузка в объёме менее чем на 1 ставку заработной платы, установлена в соответствии с трудовым договором).

4.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе Работодателя, возможны только: - по взаимному согласию сторон; - по инициативе Работодателя, в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучаемых (в данном случае согласия работника не требуется).

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

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

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

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

4.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к дежурству, допускается только в случаях, предусмотренных законодательством, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере: в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

4.17. Работники Колледжа имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ:

- работникам педагогического состава, в том числе директору, преподавателям, старшему мастеру, мастерам производственного обучения, заместителю директора по учебной работе, заместителю директора по воспитательной работе, заведующей учебной частью, старшему методисту, методисту, социальному педагогу, педагогу-психологу, педагогу-организатору, педагогу дополнительного образования, руководителю физического воспитания, воспитателям, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней;
- работникам-инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск

продолжительностью 30 календарных дней; - работникам-инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней;

- остальные работники - предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.18 Работникам с ненормированным рабочим днем: заместителей директора, руководителей структурных подразделений, главному бухгалтеру предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем указан в Приложении № 1, к настоящему Договору. Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работника за ненормированный рабочий день составляет 3 календарных дня.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

4.19. Ежегодно, не позднее чем за две недели до наступления календарного года, утверждать график отпусков и не допускать случаев переноса отпуска на следующий год. В исключительных случаях, перенос срока отпуска допускается только по письменному заявлению работника после согласования с Работодателем. По желанию работника, ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных трудовым законодательством Российской Федерации).

4.20. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.21. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск из средств от приносящей доход деятельности:

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

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

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

дополнительный выходной день оплачивается в размере среднего заработка. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ). В соответствии со ст. 93 ТК РФ по просьбе родителя (опекуна, попечителя), воспитывающего ребенка-инвалида, работодатель обязан установить ему неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю. Труд работника при этом оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Работников, имеющих детей-инвалидов, разрешается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия (ст. 259 ТК РФ). Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с одинокими матерями, воспитывающими ребенка-инвалида до восемнадцати лет, другими лицами, воспитывающими детей-инвалидов без матери. В частности, такой родитель не может быть уволен в случае не прохождения аттестации как не соответствующий занимаемой должности или выполняемой работе. Исключение из данного запрета составляют лишь случаи ликвидации предприятия или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, либо совершения работником ряда виновных действий, увольнение за которые предусмотрено трудовым законодательством (ст. 261 ТК РФ).

4.24. Педагогические работники Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, без сохранения заработной платы порядок, условия предоставления, которого определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организации, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

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

Работодатель и Профсоюзный комитет договорились:

5.1. Порядок и условия оплаты труда Работника устанавливается Положением об оплате труда работников колледжа (далее-Положение), разработанном в соответствии с областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области на 2023-2025 годы. Оплата труда Работников Колледжа устанавливается в соответствии с законодательством РФ, локальными актами Работодателя, условиями трудового договора.

5.2. Размеры должностных окладов устанавливаются в соответствии:

- с областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2023-2025 гг.
- с приказом Министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20 июля 2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования, по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами. Для государственных учреждений Новосибирской области», вступившего в силу с 20 июля 2022 года, которое распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июля 2022 года.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций

Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 года № 38-П, от 11 апреля 2019 года №17-П и от 16 декабря 2019 года № 40-П.

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

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

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей оклада.

5.3. Спецоценка проведена, классы вредности не установлены.

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

5.5. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон, до 100% от заработной платы временно отсутствующего работника.

5.6. Заработная плата выплачивается Работнику, не реже, чем каждые полмесяца в следующие сроки: за первую половину месяца – 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 5 числа месяца следующего за отработанным, путем перечисления на счет, открытый в коммерческом Банке, в соответствии с договором по зарплатному проекту. Получение заработной платы осуществляется в банкоматах по электронной карте, выданной банком на основании открытого счета.

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

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

- на бумажном носителе;
- в электронном виде.

Для получения расчетного листа в электронном виде работник направляет работодателю заявление с указанием своей электронной почты. Днем выдачи расчетного листа в электронной форме считается день отправления его работнику.

При совпадении дня выдачи расчетного листа с выходным днем или нерабочим праздничным днем, выдача расчетного листка осуществляется накануне этого дня.

5.7. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях путём перечисления на личные счета работников в банке, указанного им в заявлении или на счет иного лица так же в соответствии с заявлением Работника. Заявление предоставляется работником при заключении трудового договора, а при изменении платежных реквизитов (включая получателя платежа) - не позднее, чем за пять рабочих дней до дня очередной выплаты заработной платы.

5.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.9. Пересмотр норм и условий труда производится Работодателем с учетом мнения

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

5.10. Индексация заработной платы проводится, согласно действующему законодательству.

Раздел 6. Поддержка молодых специалистов

6.1 Поддержка молодых педагогических работников осуществляется в течении первых трех лет педагогической деятельности.

6.2 Единовременное пособие молодому специалисту выплачивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, в размере действующей величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Новосибирской области при одновременном соблюдении им следующих условий:

- окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- заключил трудовой договор с образовательным учреждением,
- срок трудового договора составляет не менее трех лет,
- работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.

6.3 Ежемесячную надбавку молодому специалисту (из фонда оплаты труда учреждения) в течение 3-х лет в размере 25 % от оклада (ставки) пропорционально отработанному времени (для педагогических работников – с учетом их педагогической нагрузки) при одновременном соблюдении следующих условий:

- впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- прибыл на работу в район области,
- заключил трудовой договор с организацией образования,
- договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения,
- срок трудового договора не менее трех лет,
- работа в соответствии с полученной специальностью.

Условия по оплате труда молодых специалистов закрепляются коллективным договором,

Положением о системе оплаты труда работников учреждения

Раздел 7. Условия и охрана труда

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

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

7.1.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

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

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

7.1.5. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, лечебного питания, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Хранение, стирка, сушка, ремонт и замена средств индивидуальной и коллективной защиты производится за счет средств работодателя.

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

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

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

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

7.1.10. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

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

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

7.1.13. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.6. Создать и действовать на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и Профсоюзного комитета в количестве трех человек.

Раздел 8. Социальные гарантии и льготы

8.1. Работодатель поощряет работников в честь юбилейной даты (50 лет для всех работников), а также при увольнении работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, в размере 1 должностного оклада по основной должности. По инициативе руководителей структурных подразделений и Профсоюзного комитета, из средств от приносящей доход деятельности, работодатель может поощрить работников и в другие знаменательные даты.

8.2. Работодатель может оказывать работникам единовременную материальную помощь из средств от приносящей доход деятельности и носит заявительный характер.

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

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

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

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

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

8.2.4. В исключительных случаях (в связи с болезнью членов семьи (супруги, дети, родители); в связи с потерей имущества; в связи с тяжелым материальным положением работника, связанные с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водо- и теплоснабжения, а также другие обстоятельства в иных случаях), при предоставлении необходимых документов: - подтверждающие расходы в соответствии с причиной обращения, произведенные работником и представленные в срок не позднее 6 месяцев с даты оформления документов; - копия документов, подтверждающих родство (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и др.).

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

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

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

Раздел 9. Социальное страхование и медицинское обслуживание

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

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

- обеспечивает через комиссию по социальному страхованию организацию мероприятий по санаторно-курортному лечению и оздоровлению работников и членов их семей;
- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Социальный фонд России;
- своевременно представляет в Социальный фонд России достоверные индивидуальные

Работодатель сохраняет среднюю заработную плату и выплачивает командировочные расходы в установленном законодательством порядке.

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

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

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

10.11. Создать необходимые условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в том числе: - обеспечить уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств работодателя;

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

- предоставлять необходимое время в течение рабочего времени в количестве не более двух часов в неделю уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них функций с сохранением среднего заработка по основному месту работы;

- предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда социальные гарантии согласно законодательству;

- поощрять за активную добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев на производстве, улучшению условий труда на рабочих местах уполномоченных лиц по охране труда.

10.12. Профсоюзная организация обязуется:

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

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

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

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

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

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

Раздел 11. Дистанционная работа

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

11.2. 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).

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

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

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

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

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

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

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

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

11.3.2. Особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на

получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

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

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

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

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

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

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

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

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

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

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

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

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

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

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой статьи 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);
- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты

информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

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

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

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

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

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

Раздел 12. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

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

12.2. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников с ненормированным рабочим днем,
которым устанавливается ежегодный дополнительный
оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 119 ТК РФ

Наименование должности	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (календарные дни)
Заместитель директора по воспитательной работе	3
Заместитель директора по учебной работе	3
Главный бухгалтер	3
Начальник хозяйственного отдела	3
Начальник отдела административно-кадрового обеспечения	3

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Новосибирской области «Новосибирский архитектурно-строительный колледж»

I. Общие положения

1.1. Настоящее соглашение заключено между ГАПОУ НСО «НАСК» (работодателем) и трудовым коллективом (работниками). Настоящее соглашение регламентирует вопросы охраны труда и здоровья работников при исполнении их трудовых обязанностей, права и обязанности работодателя и работников в этой сфере трудовых отношений, регламентирует организацию охраны труда в ГАПОУ НСО «НАСК», расследование и учет несчастных случаев, а также ответственность сторон данного соглашения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

II. Права и обязанности сторон в сфере охраны труда и здоровья

2.1. Права работодателя: - самостоятельно определять график и периодичность прохождения инструктажей по охране труда и технике безопасности; - требовать от работника соблюдения инструкций по охране труда и техники безопасности и, в случае их несоблюдения, применять дисциплинарные взыскания.

2.2. Права работника: - трудиться в условиях, отвечающих требованиям техники безопасности; - получать, в соответствии с нормами законодательства и коллективным договором, спецодежду и средства индивидуальной защиты.

2.3. Обязанности работодателя:

- организовать труд, соответствующий требованиям охраны труда;
- предупреждать травматизм и профессиональные заболевания;
- ознакомить работников с инструкциями по охране труда письменно;
- предоставлять льготы и компенсации работникам, работающим во вредных условиях труда по результатам экспертной оценки рабочих мест;
- обеспечивать работников лечебно-профилактическими средствами;
- обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- применять, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, средства индивидуальной и коллективной защиты работников;
- устанавливать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретать и выдавать за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучать безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим в ходе исполнения трудовых обязанностей, проводить инструктаж по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также

за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проводить специальную оценку условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

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

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

- вести расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

- выполнять предписания должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

- разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- иметь в наличии комплект нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

2.4. Обязанности работника:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение и знать безопасные методы и приемы выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим во время осуществления должностных обязанностей, проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

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

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, внеочередные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования по направлению и за счет средств работодателя.

Организация охраны труда

3.1. Работодатель организует проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников,

внеочередных медицинских осмотров (обследований).

3.2. Работодатель организует хранение и учет личных медицинских книжек работников, формирует списки работников, подлежащих медицинскому осмотру для передачи их в лечебно-профилактическое учреждение, с которым ГАПОУ НСО «НАСК» заключило договор на оказание медицинских услуг.

3.3. Ряду работников ГАПОУ НСО «НАСК», ввиду специфики их работы, выдается специальная одежда и средства индивидуальной защиты по нормам согласно перечню должностей работников ГАПОУ НСО «НАСК», которые подлежат обеспечению специальной одеждой и средствами индивидуальной защиты.

3.4. Работники ГАПОУ НСО «НАСК» в случае необходимости обеспечиваются медикаментами и перевязочными средствами за счет средств работодателя.

3.5. Работодатель организует проведение с Работниками инструктажей по охране труда в соответствии с законодательством РФ.

III. Расследование и учет несчастных случаев

4.1. Расследованию и учету, в соответствии с ТК РФ, подлежат несчастные случаи, произошедшие с работниками и другими лицами, участвующими в деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем, либо совершаемых в его интересах.

4.2. К лицам, участвующим в деятельности работодателя, помимо работников, исполняющих свои обязанности по трудовому договору, в частности, относятся: - студенты колледжа; - слушатели колледжа.

4.3. Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; ожог; поражение электрическим током, повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если указанные события произошли:

- в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий труда и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы.

- при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора;

- при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;

- при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

4.4. При несчастных случаях, указанных в статье 227 ТК РФ, работодатель (его представитель) обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения – зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

- немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в ТК РФ, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом – также родственников пострадавшего;

- принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования в соответствии с главой 3 ТК РФ.

4.5. При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме:

- в соответствующую государственную инспекцию труда;
- в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;
- в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации и (или) орган местного самоуправления;

- работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай;
- в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности;

- в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов.

4.6. О несчастных случаях, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых несчастных случаев, или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель (его представитель) в течение трех суток после получения сведений об этом направляет извещение по установленной форме в соответствующие государственную инспекцию труда, территориальное объединение организаций профсоюзов и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

4.7. О случаях острого отравления работодатель (его представитель) сообщает в соответствующий орган федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

4.8. Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда, представители работодателя, представители профсоюзного комитета, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных ТК РФ – должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

4.9. При расследовании несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профсоюзов, а при расследовании указанных несчастных случаев с застрахованными – представители исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя). Комиссию

возглавляет, как правило, должностное лицо федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4.10. Состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Лица, на которых непосредственно возложено обеспечение соблюдения требований охраны труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включаются.

4.11. Несчастный случай, происшедший с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности, расследуется комиссией, образованной работодателем, у которого произошел несчастный случай. В состав комиссии входит представитель работодателя, направившего это лицо. Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения сроков расследования.

4.12. Несчастный случай, происшедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается по месту работы по совместительству. В этом случае работодатель (его представитель), проводивший расследование, с письменного согласия работника может информировать о результатах расследования работодателя по месту основной работы пострадавшего.

4.13. Расследование несчастного случая, происшедшего в результате катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проводится комиссией, образуемой и возглавляемой работодателем (его представителем), с обязательным использованием материалов расследования катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проведенного соответствующим федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами дознания, органами следствия и владельцем транспортного средства.

4.14. По требованию пострадавшего или в случае смерти пострадавшего по требованию лиц, состоявших на иждивении пострадавшего, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве, в расследовании несчастного случая может также принимать участие их законный представитель или иное доверенное лицо. В случае, когда законный представитель или иное доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель (его представитель) либо председатель комиссии обязан по требованию законного представителя или иного доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

4.15. Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение трех дней. Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней.

4.16. Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате, которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления.

4.17. При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений сроки расследования могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на пятнадцать дней. Если завершить расследование несчастного случая в установленные сроки не представляется возможным в связи с необходимостью рассмотрения его обстоятельств в организациях, осуществляющих экспертизу, органах дознания, органах следствия или в суде, то решение о продлении срока расследования несчастного случая принимается по согласованию с этими организациями, органами либо с учетом принятых ими решений.

4.18. При расследовании каждого несчастного случая комиссия выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, получает необходимую информацию от работодателя (его представителя) и по возможности –

объяснения от пострадавшего.

4.19. По требованию комиссии в необходимых для проведения расследования случаях работодатель за счет собственных средств обеспечивает:

- выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;
- фотографирование и (или) видеосъемку места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем;
- предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

4.20. Конкретный перечень материалов расследования определяется председателем комиссии в зависимости от характера и обстоятельств несчастного случая.

4.21. На основании собранных материалов расследования комиссия устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, а также лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, вырабатывает предложения по устранению выявленных нарушений, причин несчастного случая и предупреждению аналогичных несчастных случаев, определяет, были ли действия (бездействие) пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием в его производственной деятельности, в необходимых случаях решает вопрос о том, каким работодателем осуществляется учет несчастного случая, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством.

4.22. Если, при расследовании несчастного случая с застрахованным, установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то, с учетом заключения профсоюзного комитета, комиссия устанавливает степень вины застрахованного в процентах.

4.23. По каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве и повлекшему за собой необходимость перевода пострадавшего в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, на другую работу, потерю им трудоспособности на срок не менее одного дня либо смерть пострадавшего, оформляется акт о несчастном случае на производстве по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, на русском языке.

4.24. При групповом несчастном случае на производстве акт о несчастном случае на производстве составляется на каждого пострадавшего отдельно.

4.25. При несчастном случае на производстве с застрахованным составляется дополнительный экземпляр акта о несчастном случае на производстве.

4.26. В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая, а также указаны лица, допустившие нарушения требований охраны труда. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению вреда или увеличению вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, установленная по результатам расследования несчастного случая на производстве.

4.27. После завершения расследования акт о несчастном случае на производстве подписывается всеми лицами, проводившими расследование, утверждается работодателем (его представителем) и заверяется печатью.

4.28. Работодатель (его представитель) в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве обязан выдать один экземпляр утвержденного им акта о несчастном случае на производстве пострадавшему (его законному представителю или иному доверенному лицу), а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом — лицам, состоявшим на иждивении погибшего, либо лицам, состоявшим с ним в близком родстве или свойстве (их законному представителю или иному доверенному лицу), по их требованию. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение сорока пяти лет работодателем (его представителем), осуществляющим по решению комиссии учет данного несчастного случая на производстве. При

страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования работодатель (его представитель) направляет в исполнительный орган страховщика.

4.29. При несчастном случае на производстве, происшедшем с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности, работодатель (его представитель), у которого произошел несчастный случай, направляет копию акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования по месту основной работы (учебы, службы) пострадавшего.

4.30. По результатам расследования несчастного случая, квалифицированного как несчастный случай, не связанный с производством, в том числе группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом, комиссия составляет акт о расследовании соответствующего несчастного случая по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, которые подписываются всеми лицами, проводившими расследование.

4.31. Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматриваются работодателем (его представителем) с участием профсоюзного комитета для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве.

4.32. Каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве регистрируется работодателем (его представителем), осуществляющим в соответствии с решением комиссии его учет, в журнале регистрации несчастных случаев на производстве по установленной форме.

4.33. Один экземпляр акта о расследовании группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом вместе с копиями материалов расследования, включая копии актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего, председателем комиссии в трехдневный срок после представления работодателю направляется в прокуратуру, в которую сообщалось о данном несчастном случае. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение сорока пяти лет работодателем, у которого произошел данный несчастный случай. Копии указанного акта вместе с копиями материалов расследования направляются: в соответствующую государственную инспекцию труда и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, - по несчастным случаям на производстве, происшедшим в организациях или на объектах, подконтрольных этому органу, а при страховом случае – также в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

4.34. По окончании периода временной нетрудоспособности пострадавшего работодатель (его представитель) обязан направить в соответствующую государственную инспекцию труда, а в необходимых случаях – в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, сообщение по установленной форме о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев на производстве.

4.35. Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев, непризнания работодателем (его представителем) факта несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая и составлении соответствующего акта, несогласия пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), а при несчастных случаях со смертельным исходом – лиц, состоявших на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), с содержанием акта о несчастном случае рассматриваются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, решения которых могут быть обжалованы в суд. В этих

случаях подача жалобы не является основанием для невыполнения работодателем (его представителем) решений государственного инспектора труда.

IV. Ответственность сторон за нарушение трудового законодательства в сфере охраны труда

В соответствии со статьей 419 ТК РФ, лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.