ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 0CA06747C7CEB098EDB33F5D5F1801C1
Владелец: Федотова Ольга Владимировна
Действителен: с 09.04.2025 до 03.07.2026

Лист регистрации изменений

№п.п.	Изменения	Основания для внесения изменений	Подпись лица, вносившего изменения	Расшифровка подписи	Дата внесения изменений
1	1. По тексту Положения слова «федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Высшая школа народных искусств (академия)» заменить на «федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский Университет традиционных художественных промыслов» 2.По тексту Положения слова «ФГБОУ ВО ВШНИ» заменить на слова «ФГБОУ ВО РУТХП» 3. По тексту Положения слова «Академия» заменить на слово «Университет»	Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации № 202 от 04.03.2025; Изменения в Устав Университета, зарегистрированные МИФНС от 27.03.2025 (лист записи ЕГРЮЛ от 27.03.2025, ГРН 2257804652906		Сойников С.Г	31.03. 2025 г. Протокол внеочередного заседания Ученого Совета № 25 от 31.03.2025 г.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Высшая школа народных искусств (академия)»
ВШНИ

Принят на общем собрании
трудового коллектива
10.01.2022
протокол № 5

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга
"07" 02 2022г.
рег. № 15307/22-КД
Подпись

К О Л Л Е К Т И В Н Ы Й Д О Г О В О Р

между администрацией и трудовым коллективом
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Высшая школа народных искусств (академия)»
ВШНИ

на 2022–2025 годы

От работодателя:
врио ректора ВШНИ

О.П. Рыбникова

От работников:
председатель Совета трудового коллектива

С.В. Лебедев

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в Комитете по труду и занятости населения Санкт-Петербурга:
регистрационный № _____ от «___» _____ 2022 года

РАЗДЕЛ I
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор является основным нормативным документом, который в соответствии с действующим законодательством регулирует трудовые отношения, вопросы условий труда и социального развития коллектива.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен на 2022–2025 годы между коллективом работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Высшая школа народных искусств (академия)» в лице Председателя Совета трудового коллектива (далее - СТК) Лебедева Сергея Викторовича с одной стороны, и работодателем в лице врио ректора ФГБОУ ВО «Высшая школа народных искусств» (академия) Рыбниковой Ольги Петровны с другой стороны, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном образовательном учреждении высшего образования «Высшая школа народных искусств» (академия) (далее – Академия).

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящихся в ведении Министерства науки и высшего образования российской Федерации, Уставом Академии, Положением о Совете трудового коллектива Академии, локальными актами Академии в части касающихся трудовых отношений, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Академии и установлению дополнительных социально-экономических, правовых, профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников и их семей, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.4. Коллективный договор является особой формой принятия взаимных обязательств сторон и способствует согласованию интересов работников и администрации Академии. Регулируемые им взаимоотношения предусматривают, что установленные законодательством и другими нормативными актами положения рассматриваются, как минимальные и не могут быть препятствием для установления больших льгот, социальных и экономических условий для сотрудников, а также в финансировании дополнительных затрат за счёт собственных средств Академии.

Коллективный договор определяет взаимоотношения работодателя и трудового коллектива Академии в области производственного, экономического и социального развития.

1.5. Сторонами коллективного договора являются

1.5.1. Работники Академии, являющиеся членами трудового коллектива, в лице их

представителя - председателя СТК;

1.5.2. Работодатель – в лице врио ректора Академии – Рыбниковой Ольги Петровны.

Стороны коллективного договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнёрами. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Академии.

1.6. Коллективный договор принимается на конференции (общем собрании) трудового коллектива Академии, распространяется на всех его членов, действует в течение трех лет до заключения нового коллективного договора и подписывается ректором Академии - от имени администрации и председателем СТК – от имени трудового коллектива и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания, а СТК обязуется разъяснять работников Академии положения коллективный договора и содействовать его реализации.

1.7. В коллективный договор по инициативе одной из сторон и взаимному согласию могут быть внесены изменения или дополнения специальным совместным постановлением договаривающихся сторон, которые оформляются приложением к коллективному договору. Соответствующая информация доводится до сведения коллектива работников. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Академии.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками Академии, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с одной из сторон.

1.11. При реорганизации Академии коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации Академии коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение СТК:

- Устав ВШНИ;

- положение о Совете трудового коллектива;

- правила внутреннего трудового распорядка;

- положение об оплате труда работников.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления Академией через СТК:

- учет мнения (по согласованию) СТК;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

1.15. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его:

- ежеквартально на ректорате;

- через проведение конференций (общих собраний) работников за полугодие и год.

1.16. Полный текст коллективного договора в обязательном порядке находится у руководителя кадровой службы, бухгалтерии и СТК.

II ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ВШНИ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым Кодексом, а также настоящим коллективный договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых, подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3.Трудовой договор с работником заключается:

- на неопределенный срок;

- срочный трудовой договор согласно ст.ст.58,59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и другие условия. Условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам Академии устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, образовательным программам, численности обучающихся, обеспеченности кадрами.

2.6. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом

договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогического состава и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается ректором Академии. Эта работа завершается до ухода работников в отпуск для определения количества учебных групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.7. Объем учебной нагрузки, установленной преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп, численности обучающихся.

2.8. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года для педагогического состава по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе ректора Академии, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по скорректированным учебным планам и образовательным программам;

- сокращения количества учебных групп, численности обучающихся;

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

- восстановления на работу преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы, а также

изменение образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности). Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца допускается только при наличии чрезвычайных обстоятельств (ч.2.ч.3 ст. 72 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Законом об образовании в Российской Федерации.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Академии, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Академии. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда может производиться только на основании ТК РФ (ст.74) и федеральными законами.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и федеральными законами.

РАЗДЕЛ III
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ НАРОДНЫХ ИСКУССТВ

3.1. Стороны признают, что обеспечение нормальной жизнедеятельности Академии является их общей задачей.

3.2. Права и обязанности Работодателя:

3.2.1. Организация финансово-хозяйственной деятельности, в соответствии с Уставом Академии и действующим законодательством, является исключительным правом работодателя.

3.2.2. Работодатель несёт ответственность за организацию и результаты финансово-хозяйственной деятельности Академии, реализацию на основе полученной прибыли социальных и экономических интересов членов трудового коллектива в порядке, предусмотренном действующим законодательством. С этой целью работодатель обязуется постоянно проводить анализ хозяйственной деятельности Академии для более эффективного

ведения хозяйства и увеличения материальной заинтересованности работников в заключении и выполнении договора в срок.

3.2.3. Работодатель обязуется:

- добиваться наиболее полного финансирования Академии;

- своевременно комплектовать Академию необходимыми кадрами, обучающимися, оборудованием;

- внедрять новые методики преподавания;

- разработать и осуществить план мероприятий по образовательной деятельности Академии;

- проводить работу по повышению квалификации персонала;

- проводить аттестацию кадров;

- своевременно готовить Академию к работе в зимних условиях, производить текущий ремонт помещений Академии.

3.2.4. Работодатель производит приём на работу физических лиц, их увольнение, перевод на другую работу в соответствии с ТК РФ.

3.2.5. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работодатель обязан разработать и утвердить для каждого работника его функциональные обязанности (должностные инструкции), ознакомить его с ними и требовать их выполнения.

3.2.6. Работодатель признает СТК единственным и полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений, оплаты труда, режима рабочего времени, социально-бытовым условиям и другим вопросам, которые в соответствии с ТК РФ, Уставом Академии, Положением о СТК и другими нормативными документами относятся к компетенции органа, представляющего интересы трудового коллектива (СТК).

3.2.7. Работодатель совместно с СТК обязуется подводить итоги образовательной, воспитательной, научно-методической деятельности Академии с целью обеспечения стабильности работы и выполнения положений коллективного договора.

3.3. Права и обязанности трудового коллектива

3.3.1. Трудовой коллектив не имеет права вмешиваться в хозяйственную и иную деятельность работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ.

3.3.2. Трудовой коллектив и каждый работник Академии обязан добросовестно выполнять все договорные обязательства качественно, в полном объёме и в установленные сроки.

3.3.3. Трудовой договор, заключаемый Академией с работниками, не может противоречить ТК РФ и настоящему коллективному договору, чтобы права и интересы работника в трудовом договоре не были ущемлены.

В случае возникновения этого противоречия соответствующие положения трудового договора признаются недействительными.

3.3.4. Каждый работник обязан

- соблюдать трудовую дисциплину, требования нормативных актов об охране труда, бережно относиться к имуществу Академии.

- по просьбе работодателя представлять отчёты о выполнении конкретных обязанностей;

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- повышать свою квалификацию;

- может вносить предложения по улучшению деятельности Академии.

3.3.5. Сотрудники Академии могут быть освобождены в случае сокращения численности и штата сотрудников. В этих случаях они персонально предупреждаются работодателем о предстоящем освобождении не позднее, чем за два месяца. При этом Академия предоставляет работнику другую работу по специальности, а в случае невозможности этого либо отказа работника от неё, последний трудоустраивается самостоятельно. При освобождении работника по указанному в настоящем пункте основанию выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

3.4. СТК обязуется

3.4.1. Осуществлять свою деятельность в соответствии с Уставом ВШНИ, и настоящим коллективным договором;

- проводить работу по воспитанию у работников добросовестного отношения к исполнению своих обязанностей;

- поддерживать работодателя в решении задач функционирования Академии, направленных на повышение жизненного уровня работников, защиты их интересов;

- своевременно совместно с работодателем предотвращать конфликты в коллективе путем переговоров и достижения компромиссных решений.

РАЗДЕЛ IV

НАЙМ, УВОЛЬНЕНИЕ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Трудовые отношения

4.1.1. Штатное расписание преподавателей и сотрудников Академии составляется в соответствии с действующим законодательством по оплате труда работников бюджетной сферы по видам персонала (ППС, АУП, УВП, обслуживающий персонал) и структурным подразделениям (факультет, кафедра, управление, отдел) и утверждается ректором. Штатное расписание составляется на каждый календарный год.

4.1.2. Прием на работу преподавателей и сотрудников оформляется трудовым договором, которым регулируются трудовые отношения между сотрудниками Академии и работодателем. Заключению трудового договора с преподавателем предшествует конкурсный отбор профессорско-преподавательского состава в соответствии Положением о конкурсе на замещение штатных должностей профессорско-преподавательского состава Академии.

Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых выдаётся на руки нанимаемому на работу работнику.

4.1.3. Преподаватели и работники Академии могут по приказу ректора привлекаться к другим работам, не связанным непосредственно с выполнением служебных обязанностей, только с согласия работника, кроме случаев, оговоренных трудовым кодексом.

4.1.4. Сокращение работников Академии, связанное с ликвидацией, перепрофилированием структурного подразделения, изменением нормативов учебной нагрузки, сокращением численности студентов и т.п., может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 2 месяца, предупреждения увольняемых работников, письменного уведомления СТК и служб занятости. Увольнение работников в связи с сокращением штатов допускается только после окончания учебного года. Работникам, получившим уведомление об увольнении, может предоставляться время для поиска работы до 4 часов в неделю.

4.1.5. Должностные оклады работников Академии устанавливаются Постановлением Правительства РФ на данный период времени, за выполнение работ в соответствии с должностной инструкцией, предусмотренной трудовым договором.

4.1.6. Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада и качества труда, и формируется с учетом доплат и надбавок, предусмотренных Постановлениями Правительства и внутренними положениями Академии.

4.2. Продолжительность ежедневной работы

Продолжительность ежедневной работы, перерывов для отдыха и обеда определяются Правилами внутреннего распорядка, утвержденными работодателем и согласованными с СТК Академии.

4.3. Привлечение работников к дежурствам

Работодатель имеет право привлекать профессорско-преподавательский состав к дежурству по учебному заведению в свободное от учебной нагрузки время.

4.4. О ежегодном оплачиваемом отпуске

Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней - для педагогического, профессорско-преподавательского состава и 28 календарных дней - для остальных работников Академии. Работодатель имеет право на представление дополнительных отпусков работникам, имеющим основной отпуск 28 календарных дней, в качестве поощрения на усмотрения работодателя (от 3 до 9 рабочих дней).

4.5. Социальные отпуска. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов работники Академии имеют право на социальный отпуск в связи:

- со своей свадьбой или свадьбой своих детей **- 1 день** с сохранением заработной платы;

- проводами сына в армию **- 2 дня** без сохранения заработной платы;

- с рождением ребенка **- 1 день** без сохранения заработной платы;

- смертью близких родственников (супруги, дети, родители) **- 4 дня** с сохранением заработной платы, родные сестры, братья, бабушки, дедушки - **3 дня** без сохранения заработной платы.

4.5. Порядок предоставления отпусков

- ежегодные отпуска предоставляются в соответствии с утвержденными графиками;

- основной и дополнительные отпуска могут суммироваться или делиться на части по соглашению между работником и работодателем;

- работникам, совершившим прогулы, дополнительный отпуск не предоставляется;

- отпуска без сохранения заработанной платы предоставляются согласно ст.128 ТК РФ.

РАЗДЕЛ V

ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников Академии производится в соответствии с Положением об оплате труда ВШНИ.

5.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

5.3. Заработная плата выплачивается в денежной форме работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца.

5.4. Оплата труда библиотечных работников производится по разрядам,

предусмотренным для этих категорий работников.

5.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

5.6. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются на основе приказов в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников.

5.7. Производить доплату в праздничные, выходные дни в увеличенном размере (или предоставлять отгулы).

5.8. Доплаты работникам Академии из внебюджетных средств, производятся согласно Положению об оплате труда.

5.9. Надбавки устанавливаются дифференцированно за высокую интенсивность труда и расширенной зоны обслуживания за счет экономии фонда заработной платы, согласно штатному расписанию установленного по РФ в процентном отношении и суммарном отражении.

5.10. Производить своевременную индексацию заработной платы в соответствии с указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ.

5.11. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ определяются по соглашению сторон.

5.12. Вознаграждения работникам по итогам работы за учебный год выплачивается, по предоставлению решения СТК совместно с администрацией, согласно Положению при условии экономии ФОТ.

5.13. В случае отсутствия средств на своевременную выплату заработной платы, работодатель и СТК действуют в пределах предоставленных им прав и начинают переговоры об определении реальных сроков выплаты заработной платы, информируя работников о результатах переговоров.

РАЗДЕЛ VI
ЗАНЯТОСТЬ, РАБОТА С КАДРАМИ

6.1. Стороны договорились, что занятость - одно из важнейших условий жизнеобеспечения работников и принимают на себя ответственность за принятие исчерпывающих мер по сохранению рабочих мест.

6.2. Стороны договорились, что в случае сохранения финансового состояния возможно сокращение лишь вакантных рабочих мест, если это не наносит ущерб работе Академии.

6.3. Работодатель обязуется в случае массового высвобождения численности работников: предоставить необходимые документы (экономическое обоснование, планы-

графики высвобождения, новое штатное расписание, список сокращаемых должностей, предполагаемые варианты трудоустройства) и не позже чем за 3 месяца известить СТК.

6.4. Совет трудового коллектива обязуется:

6.4.1. Контролировать соблюдение законодательства при сокращении;

6.4.2. Организовать разъяснения высвобождаемым работникам их прав и гарантий, порядок постановки на учет в службе занятости и льготах, представляемых ВШНИ.

6.5. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе, кроме категорий, перечисленных в СТ. 179, 180, 181 ТК РФ имеют:

6.5.1. Лица предпенсионного возраста (за 3 и менее года до пенсии);

6.5.2. Одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18-ти лет без супруга;

6.5.3. Работающие инвалиды;

6.5.4. В случае сокращения рабочих мест, на которых работают именно эти категории работников, им должна быть предложена другая работа, не ухудшающая их материального положения.

6.6. Решение о размере компенсации (оплаты) принимается отдельно в каждом конкретном случае.

6.7. Работников, предупрежденных о сокращении, в течение последних 2-х месяцев работы не переводить на режим неполного рабочего времени, не отправлять в вынужденные отпуска.

6.8. Зарплата работнику, предупрежденному о сокращении, при повышении заработной платы в ВШНИ повышается на общих основаниях.

РАЗДЕЛ VII
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

7.1. В соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников ВШНИ проводить постоянную работу по аттестации кадров.

7.2. Утверждать ежегодный план подготовки и повышения квалификации кадров и расходов на его осуществление.

7.3. 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).

7.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в аспирантуре при получении ими образования, соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст.173- 176 ТК РФ.

РАЗДЕЛ VIII
ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Признавая приоритет жизни и здоровья работников, стороны обязуются ответственно заниматься вопросами охраны труда и здоровья работников. Работодатель несет в установленном порядке ответственность за ущерб, причиненный их здоровью и трудоспособности.

8.1. Работодатель, в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется

8.1.1. Обеспечить право работников ВШНИ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

8.1.2. Провести в ВШНИ аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) СТК с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов СТК.

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Академии, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.4. Выполнять соглашение по охране труда, которое заключается ежегодно.

8.1.5. Финансировать мероприятия по охране труда, согласно статье 226 ТК РФ.

8.1.6. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководящих и инженерно-технических работников, а также работников Академии в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

8.1.7. Обязать руководителей структурных подразделений не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.1.8. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.1.9. Создать соответствующие санитарным нормам условия труда в служебных помещениях Академии. При температурном режиме, не соответствующем требованиям

санитарных норм, переносить учебные занятия в аудитории с нормальным температурным режимом, а в случае невозможности переноса – совместным с СТК решением сокращать рабочий день в соответствии с санитарными нормами, при необходимости до полного прекращения работы с сохранением среднего заработка.

8.1.10. Соблюдать объем работ с компьютером в пределах нормативного времени.

8.1.11. Обеспечить нормативную освещенность в вечернее и ночное время на территории Академии.

8.1.12. Запретить курение в здании Академии.

8.1.13. Организовывать в установленные сроки проведение медицинского профосмотра работников организации, обязанных проходить его при поступлении на работу и периодически.

8.1.14. Работники могут быть освобождены от выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда на основании положения от 12.04.2011 № 302н (ред. от 18.05.2020) «Об утверждению перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические осмотры (обследования)», и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда. (Приложение № 2 данного закона).

8.1.15. Не допускать педагогических работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров и флюорографии.

8.1.16. Производить возмещение ущерба при несчастном случае в порядке, сроках и размерах, установленных Постановлениями Правительства РФ.

8.2. Работодатель обязуется обеспечить

8.2.1. По просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, могут быть установлены индивидуальные режимы учебы.

8.2.2. Совместно с СТК организовать контроль за состоянием условий и охраной труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.

8.2.3. Регулярно рассматривать на конференциях (общих собраниях) трудового коллектива вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

8.2.4. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные Основами законодательства Российской Федерации об охране труда, и закрепление этих прав в трудовых договорах.

8.2.5. По каждому несчастному случаю на производстве образовывать комиссию по

расследованию и разработке мероприятий по предупреждению производственного травматизма с участием представителя СТК.

8.2.6. Обеспечить прохождение флюорографического обследования медицинской комиссией сотрудниками в соответствии с действующим законодательством.

8.2.7. Приглашать необходимых медицинских специалистов на договорной основе один раз в год.

8.3 Совет трудового коллектива обязуется

8.3.1. Осуществлять контроль за охраной труда и содействовать работодателю в совершенствовании системы безопасности труда, улучшения производственного быта, снижения уровня травматизма, улучшения экологической обстановки;

8.3.2. Обеспечить контроль за осуществлением комплекса социально-экономических и организационно-технических мероприятий, направленных на создание и обеспечение безопасных и здоровых условий труда;

8.3.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев;

8.4.4. Осуществлять организацию и проведение оздоровительных мероприятий среди членов Трудового коллектива

РАЗДЕЛ IX
КУЛЬТУРНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ СОТРУДНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

9.1. Работодатель обязуется выделять денежные средства на проведение социально-культурной и иной работы в Академии, при наличии денежных средств, по ходатайству СТК.

9.2. СТК представляет работодателю сметы расходов и отчитывается за израсходованные средства.

РАЗДЕЛ X
ГАРАНТИИ И УСЛОВИЯ РАБОТЫ ДЛЯ ВЫБОРНОГО СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА (СТК)

Работодатель и СТК, который избирается на конференции (общем собрании) Академии, строят свои отношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Закона «О Советах трудового коллектива, их правах и гарантиях деятельности» Трудового кодекса РФ и настоящим коллективный договором.

11.1 Работодатель обязуется:

- организовать рабочее место с обеспечением всего необходимого;

- бесплатно предоставлять право СТК пользоваться телефоном, в том числе междугородней связью;

- бесплатно производить машинописные и множительные работы;

- предоставлять помещения для заседания СТК, приёма работников и другой общественной деятельности;

- предоставлять членам СТК, не освобожденных от основной работы, не менее 2-х часов в неделю для выполнения общественных обязанностей;

- не применять к работникам, входящим в состав СТК и неосвобожденных от основной работы, меры дисциплинарного взыскания, переводы и увольнения без согласования с СТК;

- выделять материальные поощрения выборным работникам СТК или приурочивать к отпуску от 1 до 3 дней за активную общественную работу.

11.2.Совет трудового коллектива обязуется:

- проводить свою работу в соответствии с уставом, Законом РФ «О Советах трудового коллектива, их правах и гарантиях деятельности и коллективный договором;

- поддерживать работодателя в его законных действиях, направленных на улучшение деятельности Академии и, следовательно, на повышение гарантий работников;

- контролировать выполнение коллективного договора в соответствии с установленными в нём сроками;

- бесплатно консультировать членов трудового коллектива по юридическим вопросам коллективного договора;

- в случае необходимости представлять интересы членов трудового коллектива в суде.

РАЗДЕЛ XI
ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

12.1. Работодатель и Совет трудового коллектива обязуются:

- обеспечивать постоянный, качественный контроль за выполнением обязательств, принятых в коллективном договоре;

- по итогам работы за полугодие и год осуществить выполнение коллективного договора соответствующего периода и результаты обсудить, при необходимости внести изменения и дополнения в коллективный договор;

- работодатель обязан по требованию СТК принять меры дисциплинарного воздействия к работникам, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства договора.