

ЗАРЕГИСТРИРОВАН _____

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

областного государственного профессионального
образовательного бюджетного
учреждения
"Сельскохозяйственный техникум"

ПРИНЯТ СОБРАНИЕМ ТРУДОВОГО
КОЛЛЕКТИВА

01.10.2025
число, месяц, год.

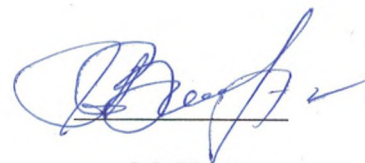
ПОДПИСАНО:

Руководитель организации


В. Ю. Куликов

Представитель трудового

коллектива


М. Н. Авилова

Регистрационный №

Ведущий специалист по труду

М.П. _____

Дата регистрации _____

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками областного государственного профессионального образовательного бюджетного учреждения "Сельскохозяйственный техникум" (сокращенное наименование ОГПОБУ "Сельскохозяйственный техникум") - далее организация, и работодателем.

1.2 Сторонами коллективного договора являются: Работодатель организации в лице директора Куликова Вячеслава Юрьевича, именуемый далее «РАБОТОДАТЕЛЬ», и работники организации, именуемые далее «РАБОТНИКИ» представленные собранием трудового коллектива ОГПОБУ "Сельскохозяйственный техникум", в лице представителя общего собрания трудового коллектива Авиловой Марины Николаевны.

1.3 Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности «РАБОТОДАТЕЛЬ» и «РАБОТНИКИ» выступают равноправными и деловыми партнёрами.

1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы. Коллективный договор заключён на срок три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Изменения и дополнения в коллективный договор подлежат обязательному утверждению на собрании работников. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1 Оплата труда работников организации устанавливается Положением об оплате труда. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы.

2.2 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров платы и других условий оплаты труда. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

2.3 Индексация размера заработной платы работников производится в порядке, установленном законами и нормативно-правовыми актами.

2.4 Выплата заработной платы должна производиться 6 и 21 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.5 Оплата отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала ((Письмо Роструда от 14.05.2020 N ПГ/20884-6-1). В случае невыплаты заработной платы в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

2.6 Удержание из заработной платы производится только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными Федеральными законами. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных Федеральными законами – 50% заработной платы.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50% заработной платы.

Данные ограничения, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии со ст.101 Федерального закона от 02.10.2007 N 229-ФЗ (ред. от 14.07.2022) "Об исполнительном производстве" не обращается взыскание.

2.7 При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения.

2.8 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

2.9 Работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии или выполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон.

2.10 Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.11 Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР -

3.1 При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в 2 экземплярах – по одному для каждой стороны.

3.2 Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключённого договора. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными Федеральными законами.

3.3 Трудовые договоры могут заключаться: на неопределённый срок; на определённый срок не более пяти лет. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключён с учащимися, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учёбы время лёгкого труда.

Особенности заключения трудового договора с дистанционными работниками

содержатся в главе 49.1 ТК РФ. В договоре с дистанционным работником обязательно указывается вид работы "дистанционная" (статья 312.2 ТК РФ). Место заключения трудового договора определяется как место нахождения работодателя часть 1 статьи 312.2 ТК РФ).

Место работы дистанционного работника в трудовом договоре можно указать, оно определяется работником самостоятельно (абз. 2 ч.2 статьи 57 ТК РФ). Режим работы дистанционного работника в трудовом договоре и режим времени отдыха может быть определен работником самостоятельно, если другое не предусмотрено трудовым договором (ч.1 статьи 312.4 ТК РФ).

3.4 Перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника. Не является переводом на другую постоянную работу и не требуется согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, поручение работы на другом механизме или оборудовании, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

3.5 В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

3.6 Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. По соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать своё заявление.

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 (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника) статья 312.8 ТК РФ.

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.

3.7 О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.8 При угрозе массовых увольнений работодатель принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым Кодексом.

3.9 О трудовых гарантиях работникам – участникам специальной военной операции:

-участники специальной военной операции – это граждане, призванные на военную службу по мобилизации, направленные на службу в войска национальной гвардии РФ по мобилизации; граждане, заключившие контракт о прохождении военной службы в период военного положения или в военное время либо для участия в операциях, проводимых Вооруженными Силами РФ; граждане, заключившие контракт о добровольном содействии

в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ.

Трудовые гарантии участников специальной военной операции предоставляются на основании статьи 351.7 Трудового кодекса РФ.

Сохранение рабочего места участника СВО:

Работодатель обязан приостанавливать действие трудового договора с работником на весь срок контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, военного положения или в военное время.

В данном случае работодатель не может уволить работника – участника СВО из-за призыва на военную службу по п.1 ч.1 ст.83 Трудового кодекса. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия договора, если он был заключен на определенный срок.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу или уведомления федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии. Форма уведомления законодательством не установлена. В качестве уведомления может служить выписка из приказа о назначении гражданина на воинскую должность в связи с заключением контракта. Работодатель не вправе требовать иные документы (например, копию контракта).

Гарантии, связанные с приостановлением действия трудового договора:

- в период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).
- работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.
- работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.
- период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

После окончания военной службы работник вправе вернуться к своей работе в течении 3-х месяцев. Трудовой договор возобновляется в день выхода участника СВО на работу. О выходе он должен предупредить работодателя за 3 рабочих дня.

Если работник не выйдет на работу по истечении 3-х месяцев с даты окончания военной службы, то его можно уволить на основании п.13.1 ч.1 ст.81 ТК РФ. В течении 6 месяцев после возобновления трудового договора работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1 Работодатель обязан:

4.1.1 Обеспечивать сохранение объема работ для полной занятости, существующих на начало календарного года численности работников.

4.2 При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность)

4.3 При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

4.4 Работодатель может предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (штата) помимо категорий работников, предусмотренных п.4.3., работникам, проработавшим на предприятии более 15 лет мужчины или 10 лет – женщины.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени работников в организации определяется Правилами внутреннего распорядка и условиями трудового договора. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником.

5.2 Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников устанавливается Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.3 Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.4 По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и в последствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

5.5 Ночное время – с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час. Не сокращается продолжительность работы в ночное время для работников, которым установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; инвалиды; работники, не достигшие возраста 18 лет.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий

ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

5.6 По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

5.7 Сверхурочная работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени не должна превышать для каждого работника четырех часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год.

5.8 В течении рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час - с 13.00 до 14.00, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка, который в рабочее время не включается.

5.9 Устанавливается пятидневная рабочая неделя, работникам предоставляются два выходных дня суббота и воскресенье. Общим выходным днём является воскресенье.

5.10 Нерабочими праздничными днями в РФ являются:

31 декабря, 1,2,3,4, 5 января – Новогодние каникулы

7 января – Рождество Христово

23 февраля – День защитника Отечества

8 марта – Международный женский день

1 мая – Праздник Весны и Труда

9 мая – День Победы

12 июня – День России

4 ноября – День народного единства

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах первом и втором настоящего пункта. Два выходных дня из числа выходных дней совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой настоящего пункта, переносятся в соответствии с законодательством РФ, на другие дни в очередном календарном году.

5.11 Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. Продолжительность основного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации.

5.12 Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью: преподавателям – 56 календарных дней, мастерам п/о – 56 календарных дней, воспитателям, педагогам дополнительного образования – 56 календарных дней,

методистам – 56 календарных дней. Заместителям по УПР, УВР, ТО – 56 календарных дней. Заместителям директора по УВР, УПР и ТО предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск - 3 календарных дня за ненормированный рабочий день.

5.13 Заместителю директора по АХЧ, главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера образовательного учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней; дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью 12 календарных (в соответствии со ст. 116, ст.119 Трудового Кодекса РФ, Приказ Минздравсоцразвития России от 31.5.2001г. №339 н). За работу в местностях где выплачивается районный коэффициент, всем работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск – 8 календарных дней.

5.14 Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.15 Педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяется Уставом образовательного учреждения.

5.16 Работникам, совершившим прогул без уважительной причины (то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены)) в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, время отсутствия на рабочем месте не включается.

5.17 Очередность отпусков предоставляется согласно утверждённых графиков согласованных с общим собранием трудового коллектива. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее чем за 2 недели до его начала .

5.18 По письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.19 Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

6.1 Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом
- получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья в следствии индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счёт средств работодателя
- обучение безопасным методам и приёмам труда за счёт средств работодателя.

6.2 Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1 Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны

труда в размере не менее 0, 2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

6.1.2 Перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01 марта 2012 года №181 и предусмотрен Приложением №13 к коллективному договору.

6.1.3 Проводить специальную оценку условий труда в подразделениях.

6.1.4 Провести обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих и инженерно-технических работников организации в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

6.1.5 Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников организации, обязанных проходить периодический медицинский осмотр.

6.2 Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- льготную пенсию в соответствии с законодательством РФ;

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей согласно приложений №_3_;

- доплату к должностному окладу за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей согласно приложению №_5_;

- молоко или другие равноценные продукты по перечню профессий и должностей согласно приложению №_4_;

6.3 Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить:

- своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № __10, 11__;

- работников, направляемых для выполнения работ на другие участки, специальной одеждой и специальной обувью, предусмотренной установленными нормами для профессий и должностей участка;

- ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств;

6.4 Работодатель обязан вводить обязательное за счет средств организации медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.5 Работодатель обязан обеспечивать условия и охрану труда женщин, и в том числе ограничивать применение труда женщин на работах в ночное время.

6.6 Работодатель должен выделять рабочие места в подразделениях исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу; выполнять мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин, установленных постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993 г. N 105.

6.7 Работодатель обязан обеспечить условия труда молодежи, и в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 21 года на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда. Запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на производстве в соответствии со ст.265 ТК РФ в соответствии с приложением №7 к коллективному договору «Перечень профессий и работ основного производства на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».

6.8 Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях

и выполнением соглашения по охране труда.

6.9 Работодатель обязан регулярно рассматривать вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.10 Работодатель обязан обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные Основами законодательства Российской Федерации об охране труда, и закрепление этих прав в трудовых договорах (контрактах). По усмотрению работодателя и трудового коллектива раздел "Условия и охрана труда" может включать дополнительные пункты, расширяющие обязательства работодателя в области охраны труда, не противоречащие требованиям действующих законодательных и нормативных правовых актов по охране труда.

6.11 Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счёт средств выделенных бюджетных ассигнований, вне бюджетных источников в порядке, установленном законами. Работник не несёт расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.12 При несчастном случае на производстве работодатель обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в учреждение здравоохранения;
- принять меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;
- сохранить до начала расследования обстановку, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведёт к аварии;
- обеспечить своевременное расследование несчастного случая на производстве.

6.13 Для расследования несчастного случая на производстве приказом создаётся комиссия в составе не менее трёх человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда, представители работодателя, представители трудового коллектива, уполномоченный по охране труда.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1 В соответствии с постановлением Правительства Еврейской автономной области от 14.10.2008 (ред. От 18.09.2013) №289-пп «О порядке и условиях введения отраслевых систем оплаты труда работников государственных органов Еврейской автономной области, замещающих должности, не являющихся должностями государственной гражданской службы, и работников областных государственных учреждений» пункт 6.2. раздел VI «Другие условия оплаты труда» и постановлением правительства Еврейской автономной области от 12.10.2010 №391-пп «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, функции и полномочия которых осуществляет комитет образования Еврейской автономной области» руководителю учреждения и работникам может быть оказана материальная помощь в пределах фонда оплаты труда в соответствии с Постановлением Правительства Еврейской автономной области «Об областном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период»

7.2 Выплаты материальной помощи производятся за счет бюджетных и внебюджетных средств при наличии эквивалента фонда оплаты труда.

7.3 Материальная помощь работникам оказывается:

-на погребение умерших близких родственников работников учреждения (родители, супруги, дети) в размере среднемесячной заработной платы, но не более пятнадцати тысяч рублей

-на выплату единовременного денежного вознаграждения в связи с юбилейными датами в размере среднемесячной заработной платы, но не более 15 тысяч рублей, если

иное не предусмотрено нормативно-правовыми актами области. При выделении единовременного денежного вознаграждения считать начальной юбилейной датой пятидесятилетие со дня рождения и далее через каждые пять лет;

-на погребение умерших работников, бывших работников учреждения (при обращении родственников умерших работников), в размере среднемесячной заработной платы, но не более 25 тыс. рублей и 15 тыс. рублей соответственно.

Основанием для издания приказа о назначении материальной помощи является личное заявление работника Учреждения с резолюцией руководителя. К личному заявлению прилагаются документы, подтверждающие необходимость оказания материальной помощи.

Также основанием для издания приказа о назначении материальной помощи может служить служебная записка с резолюцией директора, подаваемая руководителем структурного подразделения с обоснованием необходимости оказания материальной помощи конкретному сотруднику.

7.4 Работодатель выделяет транспортные средства работникам для их хозяйственно-бытовых нужд согласно установленным тарифам.

7.5 Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, предоставляются в следующем порядке:

7.5.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной форме обучения, успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

7.5.2. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам

выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) выплата единовременной компенсации в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕГО СОБРАНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Работодатель обязуется:

8.1 Предоставлять в установленном законодательством порядке информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

8.2 Предоставлять возможность проведения собраний, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1 Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации.

9.2 Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все его возможные изменения и дополнения, в Управление по труду Еврейской автономной области на регистрацию в семидневный срок со дня подписания.

9.3 Обеспечивает контроль за соблюдением коллективного договора

9.4 Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»

9.5 Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушения его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.6 Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного.