

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ИЖЕВСКИЙ ТЕХНИКУМ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА
УДМУРТПОТРЕБСОЮЗА»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2022 – 2025 гг

Представитель работодателя

Представитель работников

Директор ПОЧУ «Ижевский техникум экономики, управления и права Удмуртпотребсоюза»

Председатель профсоюзной организации ПОЧУ «Ижевский техникум экономики, управления и права Удмуртпотребсоюза»

Е.И. Белова

А.В. Чернышева

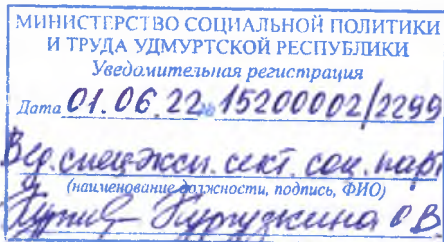


« 16 »

2022_ года

« 16 » 2022_ года

2022_ года



г. Ижевск
2022 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор Профессионального образовательного частного учреждения «Ижевский техникум экономики, управления и права Удмуртпотребсоюза» (далее – коллективный Договор) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Профессиональном образовательном частном учреждении «Ижевский техникум экономики, управления и права Удмуртпотребсоюза» (далее – Учреждение) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и нормативными правовыми актами в сфере образования.

Нормы локальных нормативных актов Учреждения и трудовых договоров, заключаемых с работниками Учреждения, не могут ухудшать положение работников по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным Договором.

1.3. Под работниками в коллективном Договоре понимаются физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем. Под работодателем в коллективном Договоре понимается Учреждение в лице директора Учреждения, вступившее в трудовые отношения с работниками.

Представителем работников является председатель профсоюзной организации Профессионального образовательного частного учреждения «Ижевский техникум экономики, управления и права Удмуртпотребсоюза» (далее – Профсоюзная организация).

Представителем работодателя является директор Учреждения.

1.4. Основными принципами регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в Учреждении являются: свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности; запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда; обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска; равенство прав и возможностей работников; обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда; обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование; обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них; обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах; социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу

работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права; обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности; обеспечение права на обязательное социальное страхование работников; иные принципы регулирования трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и федеральными законами.

1.5. Действие коллективного Договора распространяется на всех работников Учреждения.

2. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В НЕГО ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

2.1. Контроль за выполнением коллективного Договора осуществляется работодателем, работниками, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители работодателя и работников обязуются предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

2.2. Проведение переговоров по внесению изменений и дополнений в Коллективный Договор вправе инициировать как представители работников, так и представители работодателя. При этом указанные представители, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров по внесению изменений и (или) дополнений в коллективный Договор, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Если в ходе коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в коллективный Договор не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по изменению коллективного Договора, производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3. Представители работодателя и (или) работников, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по изменению коллективного Договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного Договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного Договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным Договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

3. ОСНОВНЫЕ ГАРАНТИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ ПРИ ОФОРМЛЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

3.1. Под трудовыми отношениями в коллективном Договоре понимаются

отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка Учреждения при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным Договором, соглашениями (при их наличии), локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

3.2. Трудовые отношения в Учреждении возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, либо в случаях, прямо определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя в Учреждении запрещается.

3.3. Под трудовым договором в коллективном Договоре понимается соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным Договором, соглашениями (при их наличии), локальными нормативными актами Учреждения и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.

3.4. Трудовые договоры в Учреждении могут заключаться: на неопределенный срок; на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор в Учреждении заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В частности, срочный трудовой договор в Учреждении заключается в следующих случаях:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, поступающими на работу в Учреждение для выполнения заведомо определенной работы;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке,

установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- с руководителями, заместителями руководителей и главным бухгалтером Учреждения;

- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

Срочный трудовой договор может быть заключен в иных случаях, предусмотренных законом.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В Учреждении запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

3.5. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

3.6. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в указанные сроки, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

3.7. Граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязаны при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте службы.

Работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы в десятидневный срок сообщает о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.8. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник

принят на работу в Учреждение без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного Договора, соглашений (при их наличии), локальных нормативных актов Учреждения.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для категорий работников, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для директора Учреждения и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций (при их наличии) - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

3.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.10. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель переводит на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель на весь указанный в медицинском заключении срок отстраняет работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, соглашениями (при их наличии), трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.11. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического **опьянения**;

- не прошедшего в установленном **порядке** обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в случае грубых нарушений требований охраны труда или техники безопасности, которые повлекли за собой серьезные правовые последствия в виде причинения значительного материального ущерба работодателю, либо причинения вреда жизни или здоровья кому-либо из работников;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

3.12. Трудовой договор с работником Учреждения может быть расторгнут только по основаниям и в порядке, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон (**статья 78** Трудового Кодекса);

2) истечение срока трудового договора (**статья 79** Трудового Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (**статья 80** Трудового Кодекса);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (**статьи 71 и 81** Трудового Кодекса);

5) **перевод** работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества

организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения ([статья 75 Трудового Кодекса](#));

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора ([часть четвертая статьи 74 Трудового Кодекса](#));

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы ([части третья и четвертая статьи 73 Трудового Кодекса](#));

9) отказ работника от перевода на работу в [другую местность](#) вместе с работодателем ([часть первая статьи 72.1 Трудового Кодекса](#));

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон ([статья 83 Трудового Кодекса](#));

11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы ([статья 84 Трудового Кодекса](#)).

Помимо оснований, предусмотренных Трудовым [Кодексом](#) и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения,
2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;

3) повторное в течение одного года грубое нарушение Кодекса этики и служебного поведения Учреждения.

3.13. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник знакомится под роспись. По требованию работника работодатель выдает ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со [статьей 80, 140 Трудового кодекса Российской Федерации](#). По письменному заявлению работника работодатель также выдает ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

3.14. При расторжении договора в связи с сокращением 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 категориям работников, прямо предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а также: работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, проработавшим в Учреждении свыше 20 лет; одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет.

4. ГАРАНТИИ ПРИ ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ОТПУСКОВ

4.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Учреждения продолжительностью 28 календарных дней.

4.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Постановлением от 14 мая 2015 г № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», а также Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 N 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Таким образом, удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется следующим категориям работников Учреждения:

- директор;
- заместитель руководителя (заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе);
- заведующий структурным подразделением (заведующий очным отделением, заведующий заочным отделением, заведующий учебно-производственной практикой);
- преподаватель;
- методист;
- педагог-организатор;
- педагог-психолог;
- социальный педагог;
- руководитель физического воспитания;
- заместитель заведующего очным отделением;
- заведующий учебной частью.

4.4. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска (при наличии) суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных [статьей 76](#) Трудового Кодекса;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

4.5. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.6. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Запрещается непредоставление работодателем ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.7. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин.

4.8. При увольнении работнику выплачивается денежная [компенсация](#) за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением [может](#) предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

4.9. Кроме того, педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, [порядок](#) и условия предоставления которого определяются на основании Приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 (ред. от 29.06.2020) "Об утверждении Порядка предоставления

педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года".

4.10. Кроме того, работодатель предоставляет гарантии для работников, совмещающих работу с получением образования.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию:

- программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры,

- программам высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации,

- образовательным программам среднего профессионального образования

по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка. Гарантии предоставляются в порядке и на основании ст. 173, 173.1., 174 Трудового кодекса РФ.

5. ГАРАНТИИ ПРИ ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ, ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ МЕДОСМОТРА, ПРОХОЖДЕНИИ ДИСПАНСЕРИЗАЦИИ, СДАЧЕ КРОВИ И ЕЕ КОМПОНЕНТОВ

5.1. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

5.2. На время прохождения ежегодного медицинского осмотра в Учреждении за педагогическими работниками, иными работниками, обязанными в соответствии с Трудовым Кодексом проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.

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

Работники, достигшие возраста 40 (сорока) лет, за исключением лиц, указанных в следующем абзаце, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

5.4. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее

компонентов вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

6. ОПЛАТА ТРУДА, УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ВЫПЛАТЫ ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

6.1. Системы и условия оплаты труда Учреждения определены локальными нормативными актами Учреждения, регулирующими вопросы оплаты труда, с которыми работники знакомятся под роспись в порядке статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации. Указанные локальные нормативные акты принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого органа).

6.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным Договором, соглашениями (при их наличии), локальными нормативными актами Учреждения.

Условия оплаты труда, определенные коллективным Договором, соглашениями (при их наличии), локальными нормативными актами Учреждения, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3. 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, определенного законом на данный период времени. Минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом и законом по Удмуртской Республике, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

В случае принятия решения об индексации заработной платы индексация производится путем увеличения окладов, тарифных ставок и внесения соответствующих изменений в штатное расписание Учреждения. В трудовые договоры работников вносятся соответствующие изменения условий трудового договора, связанные с индексацией заработной платы, оформляемые в порядке, предусмотренном статьей 72 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом работодателем учитываются требования действующего законодательства о минимальном размере оплаты труда.

6.5. При выплате заработной платы работодатель производит извещение в установленной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период.

При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной

компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате,

в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы (при наличии оснований), оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

Расчетный листок выдается работнику в электронном виде по заявлению работника, либо по желанию работника расчетный лист может быть предоставлен ему на бумажном носителе. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца – 10 числа каждого месяца и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.6. 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.

6.7. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным Договором, соглашениями (при их наличии), локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

Размеры выплат, установленные коллективным Договором, соглашениями (при их наличии), локальными нормативными актами (Учреждения), трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.8. 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 не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.9. Основания выплаты выходных пособий.

6.9.1. 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, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы ([пункт 8 части первой статьи 77](#) настоящего Кодекса);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу ([пункт 1 части первой статьи 83](#) Трудового Кодекса);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу ([пункт 2 части первой статьи 83](#) Трудового Кодекса);

- отказом работника от перевода на работу в **другую местность** вместе с работодателем (**пункт 9 части первой статьи 77** Трудового Кодекса);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (**пункт 5 части первой статьи 83** Трудового Кодекса);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (**пункт 7 части первой статьи 77** Трудового Кодекса).

6.9.2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (**пункт 1 части первой статьи 81** Трудового Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (**пункт 2 части первой статьи 81** Трудового Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Особенности и порядок выплаты пособий при расторжении трудового договора по указанному основанию работодатель выполняет в соответствии со ст. 178 Трудового кодекса РФ.

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Под охраной труда в коллективном Договоре понимается система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

7.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. При этом работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным **требованиям** охраны труда;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию **мероприятий** по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном **законодательством** Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в

соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- оснащение средствами коллективной защиты;

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с [законодательством](#) о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым [законодательством](#) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном [порядке](#) обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований [законодательства](#) Российской Федерации о государственной тайне;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию [первой помощи](#) пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к

возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим [Кодексом](#), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном [статьей 372](#) настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

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

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

- 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;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной **программой** реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

- при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный **перечень** мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к **опасному классу** условий труда.

Работодатель исполняет иные обязанности в области охраны труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.3. Работник обязан:

- соблюдать **требования** охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном **порядке** обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в **части второй статьи 227** настоящего Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым **законодательством** и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми

актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7.4. Работники исполняют иные обязанности в области охраны труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.5. В целях реализации прав работников на охрану и безопасность труда, предотвращения возникновения несчастных случаев и профессиональных заболеваний в Учреждении разработано и принято Положение об охране труда работников ПОЧУ «Ижевский техникум экономики, управления и права Удмуртпотребсоюза».

7.6. Работодатель имеет право:

- использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

- вести электронный документооборот в области охраны труда;

- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

7.7. Права работника регламентируются ст. 216 ТК РФ, а также иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Каждый работник Учреждения имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

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

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

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

- **обучение** по охране труда за счет средств работодателя.

8. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ, В ТОМ ЧИСЛЕ ДЕНЕЖНЫЕ КОМПЕНСАЦИИ, МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

8.1. Работникам предоставляются все гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным Договором.

8.2. Под гарантиями в коллективном Договоре понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Под компенсациями в коллективном Договоре понимаются денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам

затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами.

8.3. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

8.4. Работодатель при наличии финансовых возможностей (в соответствии со сметой доходов и расходов) может оказывать работнику по его письменному заявлению единовременную материальную помощь в следующих случаях и в следующих размерах:

- в связи со смертью сотрудника, членов семьи (супругов, родителей, детей) – до 10 000 руб.

- при выходе работника на пенсию – до 5 000 руб.;

- в других случаях - по решению работодателя.

8.5. В целях получения материальной помощи работник обращается к работодателю с письменным заявлением с указанием оснований необходимости материальной помощи.

8.6. Профсоюзная организация оказывает материальную помощь членам профсоюза на основании их письменного заявления. Решение об оказании материальной помощи и ее размер решаются коллегиально на заседании первичной профсоюзной организации.

8.7. Работодатель в соответствии с приказом, изданным на основании письменного заявления работника, являющегося матерью (отцом) школьника начальных классов (1-4), либо выпускника 9-го или 11-го классов предоставляет указанному работнику день отдыха с сохранением заработной платы 1 сентября (иной день начала учебного года), день выпускного вечера продолжительностью 1 календарный день.

8.8. Кроме того, работодатель по заявлению работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

При этом работникам, отработавшим в Учреждении не менее 5-ти (Пяти) лет, дни отпуска в случаях регистрации брака, смерти близких членов семьи (супруга, супруги, матери, отца, детей) предоставляются как оплачиваемые. Точное количество оплачиваемых дней отпуска определяется по соглашению между работником и директором Учреждения, но в каждом случае оно не должно превышать 5-ти.

Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику и по иным обстоятельствам, предусмотренных законом или не предусмотренных законом, но по соглашению между работником и директором Учреждения.

8.9. При наличии финансовых возможностей (в соответствии со сметой доходов и расходов) работодатель вправе выплатить работникам единовременные премии к следующим датам и в следующих размерах:

- Дню учителя, Дню защитника Отечества 23-е февраля, Международному женскому дню 8-е марта, Международному дню кооперативов – в размере до 5 000 рублей;

- в связи юбилейными датами рождения – 45 лет, 50 лет, 55 лет и далее кратно пяти (женщины, мужчины) – в размере до 5 000 рублей.

Размер выплаты определяется на основании приказа директора Учреждения.

8.10. Работникам предоставляются льготные условия оплаты по организации и проведения семейных праздников и юбилейных торжеств, ритуальных мероприятий в столовой Учреждения.

8.11. Работникам, проработавшим в Учреждении не менее 3-х (трех) лет, предоставляется возможность на получение образовательных услуг в нашем Учреждении на условиях уменьшенной платы за обучение в размере 50% от фактической стоимости на период заключения договора. При этом образовательную услугу на данных условиях может получить не только сам работник, но и его близкие родственники, к ним относятся супруг, супруга, дети, внуки работника.

Также в некоторых случаях работодателем может быть рассмотрен вопрос о предоставлении льготных условий оплаты за обучение в отношении иных родственников и членов семьи работника. Конкретные размеры оплаты в этом случае определяются по соглашению с директором Учреждения.

8.12. В целях поощрения работников за высокое профессиональное мастерство и многолетний добросовестный труд (5 лет и более) работодатель может ходатайствовать о награждении работников почетными грамотами Удмуртпотребсоюза, Центросоюза согласно Порядка рассмотрения наградных материалов, подготовки и принятия решения о награждении работников организаций потребительской кооперации государственными наградами и наградами Центросоюза Российской Федерации.

8.13. Работодатель совместно с профсоюзной организацией осуществляют организацию и проведение культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и иных мероприятий для работников Учреждения и членов их семей в соответствии с планом проведения указанных мероприятий.

9. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и профсоюзная организация основывают свои взаимоотношения на принципах социального партнерства; равноправия сторон; уважения и учета интересов сторон; соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами; обязательности выполнения коллективного договора.

9.2. В целях реализации и соблюдения принципов, указанных в пункте 9.1. коллективного договора, работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты Учреждения, положения коллективного договора, соглашений (при их наличии), трудовых договоров, заключенных с работниками Учреждения;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать в Учреждении безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями (при их наличии), локальными нормативными актами Учреждения и трудовыми договорами.

9.3. В целях реализации и соблюдения принципов, указанных в пункте 9.1. коллективного договора, профсоюзная организация обязуется:

- способствовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, трудовой дисциплины, добросовестному исполнению трудовых обязанностей;

- совместно с работодателем осуществлять проверку соблюдения работниками трудовой дисциплины, выполнения должностных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка и требований охраны труда;

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты Учреждения, положения коллективного договора, соглашений (при их наличии);

- соблюдать иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации для профсоюзных организаций.

9.4. Работодатель обязуется в соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы в размере 1 % от месячной заработной платы. Перечень выплат, с которых не удерживаются членские

профсоюзные взносы: пособия по временной нетрудоспособности; пособие по беременности и родам; единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности; пособия при рождении ребенка; ежемесячное пособие по уходу за ребенком; выплаты по гражданско-правовым договорам; выходные пособия в связи с расторжением трудовых договоров; материальная помощь.

9.5. Работодатель ежемесячно, не позднее 15 числа месяца, следующего за расчетным, осуществляет удержание и перечисление профсоюзных взносов (100%) на расчетный счет 40703810768170120222 (ОТДЕЛЕНИЕ № 8618 СБЕРБАНКА РОССИИ Г. ИЖЕВСК) Удмуртской республиканской организации Российского профсоюза работников потребительской кооперации.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Коллективный Договор заключен на три года и вступает в силу с момента его подписания. На отношения сторон, возникшие в период с 01.01.2022 г до момента подписания настоящего договора, действие настоящего договора также распространяется. Стороны по обоюдному согласию вправе продлить действие коллективного Договора на срок не более трех лет.

10.2. Коллективный Договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Министерство социальной политики и труда Удмуртской Республики.

Положения коллективного Договора доводятся работодателем до сведения работников со дня его подписания. Текст в предыдущей редакции Коллективного договора считается утратившим силу.

10.3. Социально-трудовые отношения между работодателем и работниками, не урегулированные коллективным Договором, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами Учреждения.

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

13 листов

Директор *Е.И. Белова* Е.И. Белова

