

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Автономной некоммерческой
профессиональной образовательной
организации
«Региональный экономико-
правовой колледж»
на 2023-2026 гг.

г. Воронеж

2023

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Автономной некоммерческой профессиональной образовательной организации «Региональный экономико-правовой колледж» (далее по тексту – Колледж).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), иными законодательными и подзаконными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Колледжа и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных, по сравнению с установленными законами, условий труда.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются: Работодатель – Автономная некоммерческая профессиональная образовательная организация «Региональный экономико-правовой колледж» в лице его представителя – директора Колледжа Чернусских Юлии Леонидовны, именуемый далее «работодатель», и Работники Колледжа, именуемые далее «работники», в лице представителя Макаровой Натальи Сергеевны.

1.4. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.4.1. Работодатель обязуется:

1.4.1.1. Обеспечить эффективное управление Колледжем;

1.4.1.2. Добиваться стабильного финансового положения Колледжа, роста его конкурентоспособности;

1.4.1.3. Обеспечивать занятость работников, эффективную организацию и безопасность труда;

1.4.1.4. Создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;

1.4.1.5. Повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов Колледжа;

1.4.1.6. Учитывать мнение работников по проектам текущих и перспективных планов и программ.

1.4.2. Работники обязуются:

1.4.2.1. В полном объеме, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;

1.4.2.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

1.4.2.3. Способствовать повышению эффективности учебного

процесса в Колледже;

1.4.2.4. Беречь имущество Колледжа, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;

1.4.2.5. Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать друг друга.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников.

1.6. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, обязательности исполнения каждой из сторон условий настоящего Коллективного договора.

1.7. В течение срока действия настоящего Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.9. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.11. При смене формы собственности Колледжа настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Колледжа, расторжения трудового договора с директором.

1.13. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Колледжа настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.14. При ликвидации Колледжа настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания представителями обеих сторон и действует в течение 3-х лет.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Колледжа и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, а

также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр хранится у работодателя, второй – у работника. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок:

2.3.1. С педагогическими работниками может быть заключен срочный трудовой договор сроком до 5 лет или договор на неопределенный срок в соответствии со ст. 332 ТК РФ;

2.3.2. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, оформленному в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

2.6. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, может быть уменьшен в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка может быть различной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Колледже, а также педагогическим работникам других образовательных и иных учреждений, предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены педагогической работой.

2.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с установленной учебной нагрузкой, может производиться в следующих случаях:

2.9.1. По взаимному согласию сторон;

2.9.2. По инициативе работодателя в случаях:

2.9.2.1. Сокращения количества обучающихся;

2.9.2.2. Увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

2.9.2.3. Возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 (Трех) лет или после окончания этого отпуска.

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора (ст. 72 ТК РФ).

2.11. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника:

2.11.1. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ;

2.11.2. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него (ст. 74, ст. 162 ТК РФ).

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

2.13. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом Колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Колледже.

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

3. Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников

(профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд Колледжа.

3.2. Работодатель по согласованию с работниками определяет формы подготовки дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, на каждый календарный год с учетом перспектив развития Колледжа.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать подготовку работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации;

3.3.2. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее – независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Не допускать экономически и социально необоснованных сокращений работников. Массовые высвобождения работников, связанные с рационализацией, совершенствованием учебного процесса, ликвидацией, репрофилированием структурных подразделений могут осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 2 месяца, письменного уведомления работников;

4.1.2. Обеспечить возможность для поиска нового места работы (при наличии его просьбы) работникам, получившим уведомление о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации, в течение одного дня в неделю или нескольких часов в день с сохранением заработной платы.

4.2. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179

ТК РФ, имеют так же: лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии); одинокие матери и отцы, воспитывающие детей от 14 до 16 лет.

5. Режим труда и отдыха

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени для сотрудников составляет 40 часов в неделю согласно (ст. 91 ТК РФ).

5.2. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников составляет 36 часов в неделю, согласно (ст. 333 ТК РФ).

5.3. Для медицинских работников устанавливается 36-часовая шестидневная рабочая неделя (ст. 350 ТК РФ).

5.4. По согласованию между работником и работодателем при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы. При регулировании рабочего времени в Колледже стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом (ст. 91 ТК РФ).

5.5. Норма средней учебной нагрузки педагогического работника устанавливается на каждый учебный год, исходя из штатного расписания педагогических работников в пределах фонда оплаты труда. Норма учебной (преподавательской) работы преподавателя составляет за ставку заработной платы 720 часов в год. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

5.6. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени (ст. 95 ТК РФ).

5.7. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов. К дежурствам могут привлекаться сотрудники только с их письменного согласия. Компенсация за дежурство производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется по графику, утвержденному работодателем работникам в количестве 28 календарных дней, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам в количестве 56 календарных дней, работникам, имеющим инвалидность, полагается удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней. Работникам, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, а также родителям (опекунам, попечителям, приемным родителям), воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное время. Работникам, осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы, а также работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющим

ребенка-инвалида до восемнадцати лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. График предоставления отпусков является обязательным как для работника, так и для работодателя. Выплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае несвоевременной выплаты отпускных по вине работодателя, отпуск может переноситься на период задержки выплаты по письменному заявлению работника.

5.9. Продолжительность отпуска работников устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок в случаях:

5.10.1. Временной нетрудоспособности работника;

5.10.2. По согласованию с работодателем – по семейным обстоятельствам или иным уважительным причинам;

5.10.3. В других случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами.

5.11. Матерям, имеющим детей младшего школьного возраста, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы 1 сентября по заявлению.

5.12. В случаях рождения ребенка, смерти близких родственников, регистрации брака, работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 5 (Пяти) календарных дней по заявлению.

5.13. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

5.14. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 1 (Один) рабочий день с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда работников регламентируется положением «Об оплате труда, материальном и моральном стимулировании», принятым в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в субъекте РФ.

6.3. Ставки заработной платы и размеры должностных окладов педагогических работников устанавливаются в штатном расписании, утверждаемом приказом директора, в зависимости от занимаемой должности, стажа педагогической работы, а также с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников.

6.4. Ставки заработной платы и размеры должностных окладов инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, устанавливается в штатном расписании, утверждаемом приказом директора, в зависимости от типа структурного подразделения, занимаемой должности, сложности и объема обязанностей, возложенных на работника трудовым договором и должностной инструкцией.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной положением «Об оплате труда, материальном и моральном стимулировании».

6.6. Заработная плата выплачивается работникам ежемесячно в денежной форме за первую половину месяца 29-го числа текущего периода, за вторую половину – 14-го числа следующего за расчетным месяцем. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.7. Изменение размера оплаты труда производится:

6.7.1. При получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

6.7.2. При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

6.7.3. При присвоении почетного звания – со дня присвоения.

6.8. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из более высокого размера оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.9. Работодатель обязуется осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 12 ТК РФ).

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор.

7. Социальные гарантии и компенсации

7.1. В целях повышения социальной защищенности работников и при наличии в Колледже достаточных финансовых средств работнику может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

7.1.1. Рождение ребенка;

7.1.2. Необходимость дорогостоящего лечения работника или членов его семьи;

7.1.3. Смерть работника или его близких родственников (супруг(а), родители, дети);

7.1.4. Понесенный материальный ущерб вследствие стихийного бедствия, пожара и иных чрезвычайных обстоятельств;

7.1.5. Тяжелое материальное положение и другие уважительные обстоятельства, а также случаи, предусмотренные трудовым договором работника.

7.2. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее размере принимается директором на основании служебной записки руководителя структурного подразделения или на основании заявления работника, нуждающегося в материальной помощи, и, как правило, копий документов, подтверждающих основание ее оказания.

7.3. Не являются составляющей заработной платы выплаты, которые установлены гл. 23 ТК РФ как гарантии и компенсации:

7.3.1. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений;

7.3.2. Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

7.4. К выплатам, не входящим в состав заработной платы, в частности, относятся выплаты, указанные в ст. 165 ТК РФ, которые работникам производятся:

7.4.1. При направлении в служебные командировки;

7.4.2. При переезде на работу в другую местность;

7.4.3. При исполнении государственных или общественных обязанностей;

7.4.4. При совмещении работы с обучением;

7.4.5. При вынужденном прекращении работы не по вине работника;

7.4.6. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

7.4.7. В некоторых случаях прекращения трудового договора;

7.4.8. В связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника.

7.5. При предоставлении работникам гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Колледжа.

7.6. В соответствии с ТК РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного

дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

7.7. Работодатель обеспечивает наличие и оборудование в Колледже мест для отдыха и приема пищи работниками.

7.8. Работодатель обязуется бесплатно обеспечивать детей работников в возрасте до 14 лет включительно новогодними подарками.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязан обеспечить:

8.1.1. Режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;

8.1.2. Содержание в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии корпусов Колледжа (обеспечение в них нормального температурного режима, влажности, освещения и других условий жизнедеятельности в соответствии с СН и СНиП);

8.1.3. Безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования при ведении учебного и воспитательного процесса;

8.1.4. Работодатель обеспечивает обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи (ФЗ «Об образовании в РФ», ст.41, ч. 1, п. 11 (в ред. ФЗ от 03.07.2016 № 313-ФЗ));

8.1.5. Применение средств индивидуальной и коллективной защиты, соответствующих требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

8.1.6. Предусмотренные настоящим Коллективным договором (Приложение № 1) и положенные по условию работы средства индивидуальной защиты, спецодежды и обуви;

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

8.1.8. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров и освидетельствований, а также при наличии медицинских противопоказаний;

8.1.9. Предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

8.1.10. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

8.1.11. Расследование и учет несчастных случаев в соответствии с ТК РФ;

8.1.12. Беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев;

8.1.13. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законами сроки;

8.1.14. Ознакомление работников с требованиями охраны труда, наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Колледжа.

8.2. Работник обязан (в соответствии со ст. 214 ТК РФ):

8.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

8.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда;

8.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья;

8.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в законодательно предусмотренных случаях.

8.3. Соглашение по охране труда составляется ежегодно.

8.4. В случае невыполнения требований по охране труда в соответствующем подразделении, его работники имеют право прекратить

работу до момента ликвидации конкретного нарушения с оплатой времени вынужденного простоя из расчета среднего заработка. Виновные в нарушении правил по охране труда могут быть привлечены к установленным дисциплинарным взысканиям.

9. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации

9.1. Согласно ст. 351.7 ТК РФ в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

9.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

9.3. В период приостановления действия трудового договора, стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

9.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). На 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.

9.5. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых, он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

9.6. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

9.7. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

9.8. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

9.9. 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 трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

9.10. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ.

9.11. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

9.12. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч. 1. статьи 121 ТК РФ).

9.13. В соответствии со статьей 259 ТК РФ, если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего военную

службу по контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

9.14. В случае если у мобилизованного есть ребенок младше 18 лет, другой родитель ребенка имеет преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения (ст.170 ТК РФ).

9.15. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст.179 ТК РФ). 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; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

9.16. Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

10. Заключительные положения

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней с момента его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и ежегодно отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива.

10.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива
АНПО «РЭПК»_____
« 05 » октября 2023 года

Н.С. Макарова



УТВЕРЖДАЮ

Директор
АНПО «РЭПК»_____
« 05 » октября 2023 года

Ю.Л. Чернусских

СПИСОК

нормы получения спецодежды, спецобуви, СИЗ
(средств индивидуальной защиты) и мыла

№ п/п	Должность	Наименование	Срок эксплуатации	Норма выдачи	В соответствии со штатным расписанием
1	2	3	4	5	6
1.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1 год	1	
		Мыло	на квартал	1	
2.	Уборщица	Халат хлопчатобумажный	1 год	1	
		Перчатки резиновые	на квартал	4	
		Мыло	на квартал	1	
3.	Слесарь-сантехник	Костюм хлопчатобумажный	1 год	1	
		Сапоги кирзовые	1 год		
		Рукавицы комбинированные	на квартал	4	
		Респиратор	по мере износа	1	
		Каска		1	
		Мыло	на месяц	1	

Прошито, пронумеровано и скреплено подписями и печатью
17 (семнадцать) лист 06.

Представитель трудового
коллектива АНПО «РЭПК»

Н.С. Макарова

Директор
АНПО «РЭПК»

Ю.Л. Чернуских





МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

ул. Генерала Лизюкова, 7, г. Воронеж, 394077, тел./факс (473) 212-70-67/(473) 273-29-87
e-mail: slzan@govvrn.ru, <http://www.slzan.govvrn.ru>

18.10.2023 № 84-11/4447
На № 84/02-12/1467 от 16.10.2023

АНПОО «РЭПК»

mail@rcel@vilec.ru

Трудовой коллектив
АНПОО «РЭПК»

mail@rcel@vilec.ru

УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации

Сообщаем, что коллективный договор АНПОО «РЭПК» на 2023 – 2026
годы зарегистрирован 17.10.2023.

Регистрационный номер **1297 к.**

Заместитель министра
труда и занятости
населения Воронежской области –
начальник отдела уровня жизни
населения и рынка труда

 Н.А. Шилов