

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2025-2028г

Бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Омской области
«Седельниковский агропромышленный
техникум»

Принят на общем
собрании организации
«28» мая 2025г

Договаривающиеся стороны

Представитель работодателя:

Директор БПОУ «САПТ»



М.П. Н.Ю. Хвесик
подпись Ф.И.О.
«28» 2025 г.

Представитель работников:

Председатель представительного
органа работников БПОУ «САПТ»

М.П. И.А. Голубева
подпись Ф.И.О.
«28» 2025 г.

Коллективный договор
(дополнительное соглашение)
принят (прошло)
уведомительную регистрацию в
Седельниковском отделе МУ МТСР № 5
Регистрационный № 08
от «28» мая 2025 г.
И.А. Голубева
(подпись)

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Бюджетном профессиональном образовательном учреждении Омской области «Седельниковский агропромышленный техникум» (далее - организация) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Сторонами договора являются Бюджетное профессиональное образовательное учреждение Омской области «Седельниковский агропромышленный техникум» именуемое далее «работодатель», в лице директора БПОУ «Седельниковский агропромышленный техникум» Хвесик Натальи Юрьевны и работники, в лице председателя представительного органа работников БПОУ «Седельниковский агропромышленный техникум» Голубевой Ирины Анатольевны.

1.3. Коллективный договор заключен представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

1.3.1. Создания системы социально-трудовых отношений в БПОУ «Седельниковский агропромышленный техникум», максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

1.3.2. Установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

1.3.3. Создания благоприятного психологического климата в коллективе;

1.3.4. Практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Работодатель признает трудовой коллектив в лице представительного органа работников, единственным полномочным представителем работников организации, ведущим переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, ТК РФ, Федеральным законом № 10-ФЗ от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение 3-х лет.

1.6. Положения настоящего коллективного договора распространяются на всех работников организации независимо от их должности, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы, и в полном объеме обязательны для выполнения обеими сторонами.

1.7. Изменения дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны, заключению и контролю над выполнением коллективного договора и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием работников организации.

1.8. Работодатель обязуется ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу, с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и обеспечивать гласность выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, а также через информационные

стенды, ведомственную печать и др.).

1.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложениями к коллективному договору и принимаются по согласованию с представительным органом работников.

1.10. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет, о чем оформляется соответствующее соглашение.

1.11. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу с течением срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

2. Трудовые отношения

2.1. Права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности образовательной деятельности, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.1.2. В этих целях **работодатель обязуется:**

2.1.2.1. Добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать снижения тарифных ставок и расценок ниже действующих;

2.1.2.2. Обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

2.1.2.3. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.1.2.4. Создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;

2.1.2.5. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям у работодателя, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются локальными нормативными актами организации, либо трудовыми договорами.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с представительным органом работников;

2.1.2.6. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

2.1.2.7. Предоставлять представительным органом работников информацию о выполнении социально-экономических показателей;

2.1.2.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

2.1.2.9. Предоставлять представительным органом работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

2.1.2.10. Предоставлять по требованию представительным органом работников отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также социальных программ (по занятости, подготовке и обучению кадров, оздоровлению работников и другим);

2.1.2.11. Создавать условия, обеспечивающие деятельность представительного органа работников в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

2.1.2.12. Сотрудничать с представительным органом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

2.1.2.13. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.1.2.14. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.1.2.15. Выплачивать работникам причитающуюся заработную плату в полном размере и в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

2.1.2.16. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2.1.2.17. Учитывать мнение представительного органа работников при разработке проектов текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.1.2.18. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления, соответствующих представительного органа работников по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.1.2.19. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

2.1.2.20. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.1.2.21. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.1.2.22. Работодатель выполняет 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, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (ст. 22 ТК РФ).

2.1.2. Представительный орган работников обязуется:

2.1.2.1. Способствовать устойчивой деятельности организации присущими представительному органу работников методами, в т.ч. путем возобновления и развития экономического трудового соревнования работников с целью повышения эффективности их труда, установления совместно с работодателем прогрессивных систем поощрения работников;

2.1.2.2. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

2.1.2.3. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем;

2.1.2.4. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;

2.1.2.5. Добиваться от работодателя приостановки или отмены решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям, локальных нормативных актов, принятых без необходимого согласования с советом трудового коллектива;

2.1.2.6. Контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора;

2.1.2.7. Выражать мнение представительного органа работников при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.1.2.8. Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.1.2.9. Вносить предложения работодателю по совершенствованию систем, форм и

размеров оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического развития организации и ее кадровой политики, экономическому и трудовому соревнованию, способствующему более качественному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.1.2.10. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости.

Вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.1.2.11. Осуществлять самостоятельно или через уполномоченных лиц по охране труда или инспекцию труда контроль над соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.1.2.12. Участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.1.2.13. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации членов трудового коллектива;

2.1.2.14. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.1.2.15. Выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

2.1.3. Работники обязуются:

2.1.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору. Своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;

2.1.3.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.1.3.3. Бережно относиться к имуществу работодателя;

2.1.3.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.1.3.5. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, его имуществу и финансам;

2.1.3.6. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся директору организации;

2.1.3.7. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на рабочих местах и на территории организации, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.1.3.8. Эффективно использовать машины, станки и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

2.1.3.9. Вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации;

2.1.3.10. Работники несут материальную ответственность в пределах среднего месячного заработка:

2.1.3.10.1. За прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;

2.1.3.10.2. За ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам;

2.1.3.10.3. За уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

2.1.4. Работодатель имеет право:

2.1.4.1. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка учреждения, требований охраны труда;

2.1.4.2. Заключать, изменять и расторгать трудовые договора с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

2.1.4.3. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.1.4.4. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями (ст. 8 ТК РФ);

2.1.4.5. В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, Работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение Профсоюзной организации;

2.1.4.6. Реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

2.1.4.7. Проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование);

2.1.4.8. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.1.4.9. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

2.1.4.10. Работодатель имеет другие права в соответствии с трудовым законодательством РФ.

2.1.5. Представительный орган работников имеет право:

2.1.5.1. Получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, в частности:

2.1.5.2. Реорганизации и ликвидации работодателя;

2.1.5.3. Введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

2.1.5.4. Профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

2.1.5.5. По другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами;

2.1.5.6. Вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении;

2.1.5.7. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам трудового коллектива;

2.1.5.8. Иные права, в соответствии с трудовым законодательством РФ.

2.1.6. Работники имеют право на:

2.1.6.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.1.6.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.1.6.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.1.6.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.1.6.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.1.6.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.1.6.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.1.6.8. Участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.1.6.9. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через совет трудового коллектива, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.1.6.10. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.1.6.11. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.1.6.12. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.1.6.13. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;

2.1.6.14. Иные права, в соответствии с трудовым законодательством РФ.

2.2. Трудовой договор и обеспечение занятости

2.2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, Генеральным, Региональным, Отраслевым, Территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, Региональным, Отраслевым, и Территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2.2. 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., в соответствии с ч. 1 ст. 351.7 Трудового кодекса РФ).

На этот период за мобилизованным работником сохраняется место работы (должность), что регламентируется ч. 1, 4 ст. 351.7 Трудового кодекса РФ.

Период приостановления включается (ч. 1 ст. 121, ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ):

- в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
- трудовой стаж;

- стаж работы по специальности (исключение - случаи досрочного назначения страховой пенсии по старости).

2.2.3. Работодатель обязуется:

2.2.3.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

2.2.3.2. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, и с учетом положений коллективного договора;

2.2.3.3. Заключать срочные трудовые договоры только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, которые могут расторгаться досрочно по инициативе работника при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя;

2.2.3.4. Выполнять условия заключённых трудовых договоров;

2.2.3.5. Изменять трудовой договор (перевод на другую работу и перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, ее реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде;

2.2.3.6. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее, чем за два месяца (а в случае, если одно из указанных решений может привести к массовому увольнению работников, – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий) в письменной форме сообщает об этом:

- в представительный орган работников;

- в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника;

2.2.3.7. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- а) предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- б) проработавшим в организации более 15 лет;

2.2.3.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом трудового коллектива, возможно только с предварительного согласия представительного органа работников в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ);

2.2.3.9. Использовать по согласованию с представительным органом работников внутрипроизводственные резервы предприятия для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- а) использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с представительным органом работников и по соглашению с работником, предупредив его об этом не позднее, чем за два месяца;

- б) расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;

2.2.3.10. Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направлении работников на переподготовку;

2.2.3.11. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее

реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием представительного органа работников.

В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право, в порядке, предусмотренном законодательством и по согласованию с представительным органом работников, вводить режим неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем по согласованию с представительным органом работников;

2.2.3.12. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

2.2.3.13. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;

2.2.3.14. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- 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;

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске;

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

- работающих инвалидов;

- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до шестнадцатилетнего возраста;

- родителя, имеющего ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

- одиноких матерей, которые воспитывают ребенка-инвалида до 18 лет или ребенка в возрасте до 16 лет, а также других лиц, которые воспитывают указанных детей без матери; родителя или иного законного представителя ребенка, который является единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; родителя или иного законного представителя ребенка, который является единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, где есть трое и более детей в возрасте до 14 лет, при условии, что другой родитель или другой законный представитель официально не работает; овдовевших супругов ветеранов боевых действий, которые не вступили в повторный брак, в течение одного года с момента гибели или смерти ветерана и др.

- коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации;

2.2.3.15. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств

(случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

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

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

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно ч.2 ст. 157 ТК РФ, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 312.9 ТК РФ).

Работодатель выполняет 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, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (ст. 22 ТК РФ).

2.2.4. Представительный орган работников обязуется:

2.2.4.1. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

2.2.4.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей совета трудового коллектива;

2.2.4.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами трудового коллектива;

2.2.4.4. Обеспечивать защиту и представительство работников - членов трудового коллектива в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

2.2.4.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

2.2.4.6. Предпринимать предусмотренные действующим законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников;

2.2.4.7. Представительный орган выполняет иные обязанности в соответствии с трудовым законодательством РФ.

2.3. Рабочее время

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается пятидневная 40 - часовая рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье (для женщин, работающих в сельской местности - не более 36 часов в неделю).

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

2.3.1. Продолжительность рабочего времени педагогических и других работников организации определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от типа организации, наименования должности, условий труда и других факторов.

Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 92 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 1 к коллективному договору БПОУ «Седельниковский агропромышленный техникум» на 2025-2028 г.**);

2.3.2. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст. 99 ТК РФ только с письменного согласия работника;

2.3.3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97, 99, 101 ТК РФ;

2.3.4. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с представительным органом работников и по письменному распоряжению работодателя;

2.3.5. Для категории работников учебно – вспомогательного персонала, которым по условиям работы не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за месяц не превышала нормального числа рабочих часов;

2.3.6. Продолжительность рабочего дня непосредственно, предшествующего не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК);

2.3.7. Продолжительность рабочего дня при 5 – дневной рабочей недели в пятницу уменьшается на один час для всех работников, при 6 - дневной рабочей недели в субботу уменьшается на один час для всех работников;

2.3.8. Составление расписания уроков осуществляется по согласованию с представительным органом работников, с учётом соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального распределения рабочего времени учителя.

2.4. Время отдыха

2.4.1. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка;

2.4.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в соответствии с категорией работников с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое

время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК).

Педагогическим работникам устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ (ст.334 ТК РФ).

В соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» работникам с инвалидностью предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней;

2.4.3. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском;

2.4.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели;

2.4.5. Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

2.4.6. В соответствии с ст. 116 ТК РФ работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

2.4.6.1. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем, работа на которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и продолжительность данного дополнительного отпуска в календарных днях, прилагается к коллективному договору **(приложение № 2 к коллективному договору БПОУ «Седельниковский агропромышленный техникум» на 2025-2028 г.)**.

2.4.7. В соответствии со ст. 128, 263 ТК РФ, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников в удобное для них время:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации - до 35 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождении ребенка, смерти близких родственников, регистрации брака – до 5 календарных дней;
- имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году;
- имеющим ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней в году;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней в году;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы - до 14 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, иными федеральными законами, либо коллективным договором.

Женщинам, работающим в сельской местности по их письменному заявлению, предоставляется один дополнительный выходной в месяц без сохранения заработной платы (ст. 263.1 ТК РФ).

2.4.8. На основании письменного заявления работника (при определенном трудовом стаже), работнику может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года (**Приложение № 3 к коллективному договору БПОУ «Седельниковский агропромышленный техникум» на 2025-2028 г.**).

2.4.8. Представительный орган работников обязуется:

- а) осуществлять контроль над соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- в) осуществлять контроль над соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни, за исключением работ определенных ст. 103 ТК РФ;
- г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- д) вносить работодателю представления об устранении нарушений трудового законодательства в части времени отдыха;
- е) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов трудового коллектива по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха, осуществлять иные обязательства в соответствии с трудовым законодательством РФ.

2.4.9. Оплата отпусков

2.4.9.1. Начисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти.

3. Оплата труда

В целях повышения социального статуса работников организации, престижа профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

3.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы и максимальным размером не ограничивается.

3.2. Минимальная оплата труда работников устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

3.3. Оплата труда педагогических работников, специалистов и служащих, руководителей структурных подразделений, рабочего персонала (**Приложение №4 к коллективному договору**

БПОУ «Седельниковский агропромышленный техникум» на 2025-2028 г.) производится в соответствии со штатным расписанием.

3.4. Оплата труда заместителей руководителя, главного бухгалтера (**Приложение № 5 к коллективному договору БПОУ «Седельниковский агропромышленный техникум» на 2025-2028 г.)** производится в соответствии со штатным расписанием.

Оплата труда в случаях:

сверхурочной работы:

3.5. За каждый час сверхурочной работы производится доплата в размере: за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

3.6. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее, отработанного сверхурочно.

работы в выходные и нерабочие праздничные дни:

3.7. Установить оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

работы в ночное время:

3.8. За каждый час работы в ночную смену производится доплата в размере 35 % от часовой тарифной ставки.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда производить доплаты в размере не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда (**Приложение № 6 к коллективному договору БПОУ «Седельниковский агропромышленный техникум» на 2025-2028 г.)**).

нормирование труда, введение, замена и пересмотр норм труда:

3.9. Введение, замена и пересмотр норм труда производить по согласованию с представительным органом работников после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих улучшение материально-технического снабжения, условий труда.

3.10. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах.

3.11. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

3.12. Известить работников о введении новых норм труда не позднее, чем, за два месяца, со дня следующего за днём объявления работникам утверждённых в установленном порядке новых норм труда.

3.13. В случае несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает денежную компенсацию в размере не ниже 1/90 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

времени простоя:

3.14. Установить оплату времени простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы.

3.15. Установить оплату времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

исчисление средней заработной платы:

3.16. При исчислении средней заработной платы производится расчет исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохраняется заработная плата.

3.17. Заработная плата выплачивается 15-го и 30 – го числа каждого месяца; вновь принятым работникам, приступившим к работе с 1 по 15 число месяца, первая выплата заработной платы производится 15 числа данного месяца.

3.18. Выплата заработной платы производится в денежной форме (в рублях).

Гарантии и компенсации:

3.19. Работникам, направляемым в командировку, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки согласно Постановлению Правительства РФ от 13 октября 2008 г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки».

3.20. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ.

4. Охрана труда

4.1. Организация и обеспечение управления охраной труда и безопасных условий труда

Стороны обязуются:

4.1.1. В рамках своей компетенции способствовать сохранению жизни и здоровья работников, обеспечивать безопасные условия труда и охрану труда в процессе выполнения ими служебных (трудовых) обязанностей;

4.1.2. Разрабатывать и реализовывать мероприятия по вопросам охраны труда и здоровья работника организации.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

4.1.3. Выделить на мероприятия по охране труда средства в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг);

4.1.4. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключено соглашение по проведению мероприятий по охране труда (**Приложение №7 к коллективному договору БПОУ «Седельниковский агропромышленный техникум» на 2025-2028 г.);**

4.1.5. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте, давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте, реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда;

4.1.6. Для всех поступающих на работу, проводить инструктаж по охране труда, стажировки на рабочем месте. Проверку знаний требований охраны труда работников не реже 1 раза в три года;

4.1.7. Организовать и осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;

4.1.8. Проводить расследование и учёт несчастных случаев на производстве;

4.1.9. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.

Создать для инвалидов за счет своих средств необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации и медицинскими рекомендациями (ст. 224 ТК РФ);

4.1.10. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (ст. 212 ТК РФ).

Категории работников, подлежащих медицинскому освидетельствованию, определяются в соответствии с санитарными нормами и правилами на основании статьи 185.1 ТК РФ (**Приложение № 8 к коллективному договору БПОУ «Седельниковский агропромышленный техникум» на 2025-2028 г.**);

4.1.11. Организовать освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

Работники в возрасте 40 и более лет, диспансеризацию проходят ежегодно, 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;

4.1.12. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно (**Приложению N 9 к коллективному договору БПОУ «Седельниковский агропромышленный техникум» на 2025-2028 г.**);

4.1.13. Организовать ремонт, сушку, стирку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных средств;

4.1.14. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма;

4.1.15. Проводить специальную оценку условий труда, в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

4.1.16. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда;

4.1.17. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда и за выполнением соглашения по охране труда;

4.1.18. Осуществлять выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, за счет средств организации с учетом своего финансово-экономического положения;

4.1.19. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие компенсации: предоставлять необходимые документы для оформления льготной пенсии в соответствии с Перечнем профессий и должностей, подлежащих льготной пенсии;

4.1.20. Работодатель выполняет 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, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (ст. 22 ТК РФ).

Работники обязуются:

4.1.21. Соблюдать требования правил, норм, инструкций по охране труда;

4.1.22. Правильно применять средства коллективной и индивидуальной защиты;

4.1.23. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

4.1.24. Соблюдать установленные требования обращения с машинами, механизмами, оборудованием;

4.1.25. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, выполнять рекомендации по результатам проведенных исследований.

4.2. Пожарная безопасность

Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности в организации, организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России.

4.2.1. Работодатель имеет право:

- вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров;
- устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;
- получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке, от органов управления и подразделений пожарной охраны.

4.2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а так же выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать работников мерам пожарной безопасности;
- включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а так же при выявлении лиц виновных при нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров необходимые силы и средства;
- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей;
- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора

сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, о происшедших на их территории пожарах и их последствиях;

- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

- содействовать деятельности добровольных пожарных дружин;

- доводить схемы и инструкции по эвакуации до работников организации;

- организовывать и проводить тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в квартал;

- организовывать наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности в организации;

- осуществлять систематические осмотры близлежащей территории по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки.

4.2.3. Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

4.2.4. Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности работников, по организации обучения пожарному - техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4.2.5. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью людей;

- при обнаружении пожара или загорания прекратить все работы, не связанные с мероприятиями по ликвидации пожара;

- удалить из помещения или опасной зоны всех работников, не занятых на ликвидации пожара;

- немедленно сообщить о случившемся в пожарную охрану;

- приступить к тушению очага загорания имеющимися средствами пожаротушения;

- при необходимости вызвать газоспасательную, медицинскую и другие службы;

- обеспечить защиту людей, принимающих участие в тушении пожара, от возможных обрушений конструкций, поражения электрическим током, отравления, ожогов;

- при общем сигнале опасности покинуть здание.

5. Социальные гарантии и льготы

Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников организации и членов их семей.

5.1. Работодатель обязуется: выделять транспортные средства работникам организации для их хозяйственно - бытовых нужд по ценам и тарифам, согласованными с представительным органом работников.

5.2. В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования работодатель обязуется:

5.2.1. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством РФ;

5.2.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

5.2.3. В соответствии с Законом РФ от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном персонифицированном учете в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно

представлять достоверные сведения в пенсионный фонд о стаже и заработной плате работающих;

5.2.4. В порядке, установленном законодательством Российской Федерации, законодательными и нормативными правовыми актами Омской области, педагогические работники пользуются правом на досрочный выход на трудовую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью не менее 25 лет в учреждениях для детей. Это предусмотрено в соответствии с положениями Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», который заменил собой предыдущий закон и сохраняет положения о льготной пенсии для педагогов. **(Приложение № 10 к коллективному договору БПОУ «Седельниковский агропромышленный техникум» на 2025-2028 г.);**

5.2.5. Предусматривать возможность прохождения медобслуживания, консультаций, лечения в лечебно-профилактических учреждениях в других местностях, если эти услуги не могут быть оказаны по месту жительства работника;

5.2.6. В порядке установленном законодательством Российской Федерации, законодательными и нормативными правовыми актами Омской области, педагогические работники пользуются правом на возмещение расходов в виде денежного эквивалента мер социальной поддержки по оплате занимаемой площади жилого помещения (в коммунальных квартирах – занимаемой площади), отопление и освещение в сельских поселениях, рабочих или дачных поселках (поселков городского типа) на территории Омской области;

5.2.7. В порядке установленном законодательством Российской Федерации, законодательными и нормативными правовыми актами Омской области, педагогические работники пользуются правом на адресную социально – экономическую поддержку молодых специалистов, впервые поступивших на работу по полученной специальности по трудовому договору, заключенному на срок не менее трех лет или на неопределенный срок, в государственные образовательные учреждения всех типов или муниципальные образовательные учреждения, расположенные на территории Омской области.

5.3. Работодатель и представительный орган работников принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членам их семей.

5.4. Поощрять работников за безупречный труд в организации при стаже работы не менее 10 лет в связи с юбилейными датами.

5.5. Оказывать за счет средств организации материальную помощь:

- на похороны близких родственников при предоставлении копии свидетельства о смерти в размере 5000 руб.;

- работникам, перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев при предоставлении подтверждающих документов в размере 5000 руб.;

- при регистрации брака (при предоставлении свидетельства о заключении брака) в размере 5000 руб.;

- при рождении ребенка (отцу или матери) при предоставлении свидетельства о рождении ребенка в размере 5000 руб.;

- в связи со стихийным бедствием (пожар, наводнение, др.) в размере 5000 руб.;

- в связи с юбилейными датами (50,55,60,65 лет) на сумму 5000 руб.

5.6. Оказывать за счет внебюджетных средств организации материальную помощь пенсионерам – ветеранам, которые являются бывшими сотрудниками организации:

- на похороны близких родственников, при предоставлении копии свидетельства о смерти, в размере 5000 руб.;

- в связи со стихийным бедствием (пожар, наводнение, др.) в размере 5000 руб.;

- при наличии финансовых средств в организации, осуществлять выплату материальной помощи в размере одного среднего месячного оклада работникам, призванным на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

5.7. Материальная помощь педагогическим работникам (преподаватели, мастера и прочие

педагогические работники) выплачивается при экономии фонда заработной платы в размере от 1 до 3 минимальных размеров оплаты труда, на неотложные нужды и социальные потребности на основании личного заявления работника.

5.8. Материальная помощь заместителям директора, главному бухгалтеру выплачивается при экономии фонда заработной платы в размере до 2 минимальных размеров оплаты труда, на неотложные нужды и социальные потребности на основании личного заявления работника.

5.9. Материальная помощь прочим категориям работников выплачивается при экономии фонда заработной платы в размере до 2 минимальных размеров оплаты труда, на неотложные нужды и социальные потребности на основании личного заявления работника.

Материальная помощь выплачивается дополнительно к сумме ежегодного основного оплачиваемого отпуска или по итогам календарного года.

5.10. Работникам, которые решили пройти вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID -19), предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью один календарный день с сохранением среднего заработка или дополнительный оплачиваемый выходной день с сохранением заработка на выбор сотрудника).

5.11. Предоставить (по заявлению работника), имеющим детей до 18 лет, мужа или жены которых, были призваны по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, дополнительные оплачиваемые дни отдыха - 2 дня.

6. Обеспечение прав и гарантий деятельности представительного органа работников

6.1. Работодатель и представительный орган работников строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

6.2. Работодатель признает, что представительный орган работников является полномочным представителем членов трудового коллектива по вопросам:

6.2.1. Защиты социально-трудовых прав и интересов работников;

6.2.2. Содействия их занятости;

6.2.3. Ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

6.2.4. Соблюдения трудового законодательства;

6.2.5. Участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров;

6.2.6. Иных случаях, предусмотренных ТК РФ.

6.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие представительному органу работников в их деятельности.

Представительный орган работников обязуется:

6.4. Способствовать соблюдению работниками внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

6.5. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятым локальным нормативным актам без необходимости согласования с представительным органом работников.

6.6. Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора.

6.7. Представлять интересы членов представительного органа работников при решении вопросов об их увольнении по инициативе работодателя.

6.8. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников организации.

6.9. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и

оздоровление работников и членов их семей.

6.10. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования.

6.11. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

6.12. В целях создания условий для успешной деятельности выборного органа – представительного органа работников.

Работодатель обязуется:

6.12.1. Предоставлять представительному органу работников по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также другие сведения по согласованному перечню;

6.12.2. Обеспечивать участие представителей представительного органа работников в рассмотрении жалоб и заявлений работников администрацией организации;

6.12.3. Безвозмездно предоставлять представительному органу работников помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

6.12.4. Предоставлять представительному органу работников в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с Работодателем;

6.12.5. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время председателю совета представительного органа работников и его членам для проведения соответствующей общественной работы с сохранением среднего заработка в количестве 8 часов;

6.12.6. Предоставлять свободное время для участия представительного органа работников в качестве делегатов конференций, собраний;

6.12.7. В иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

7. Контроль за выполнением условий коллективного договора

Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с 28 мая 2025 года и действует по 27 мая 2028 года.

7.1. Контроль, за выполнением настоящего договора, осуществляют стороны социального партнерства, их представители, соответствующие органы по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

7.2. Стороны обязуются:

7.2.1. Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

7.2.2. Обеспечить, чтобы постоянно-действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль над его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и представительного органа работников об итогах проверок и принятых мерах;

7.2.3. Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля над выполнением коллективного договора.

7.3. Представительный орган работников, подписавший коллективный договор, для контроля над его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее.

При необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию

администрации о ходе выполнения положений и мероприятий коллективного договора.

7.4. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля над соблюдением коллективного договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение трех дней после его подписания. Для этого должен быть соответствующим образом размножен.

7.6. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

7.7. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

7.8. Затраты, связанные с реализацией настоящего договора, осуществляются в пределах бюджета организации, в том числе за счет поступлений от платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

7.9. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

7.10. Итоги выполнения настоящего договора за год ежегодно подводятся на общем собрании работников. С отчетом об итогах выполнения условий настоящего договора выступают представители сторон, подписавшие договор.

Информацию о подведении итогов выполнения настоящего договора стороны направляют в орган по труду *Седельниковского отдела межрайонного Управления Министерства труда и социального развития Омской области № 5 по Седельниковскому району Омской области.*

Приложения к коллективному договору
БПОУ «Седельниковский агропромышленный техникум»

№	Приложение	Стр
1	Правила внутреннего трудового распорядка	24-40
2	Перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днем, работа на которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	41
3	Положение о порядке и условиях предоставления длительных отпусков сроком до одного года педагогическим работникам БПОУ «Седельниковский агропромышленный техникум»	42-46
4	Положение об оплате труда педагогических работников, специалистов и служащих, руководителей структурных подразделений, рабочего персонала БПОУ «Седельниковский агропромышленный техникум»	47-71
5	Положение об оплате труда заместителей руководителя и главного бухгалтера БПОУ «Седельниковский агропромышленный техникум»	72-77
6	Перечень рабочих мест, работа на которых дает право на повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со специальной оценкой условий труда на рабочем месте	78
7	Соглашение по проведению мероприятий по охране труда	79-82
8	Перечень профессий и должностей, работа в которых требует проведения обязательных медицинских осмотров работников при постановлении их на работу и в период трудовой деятельности	83
9	Перечень профессий и должностей, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	84
10	Перечень должностей работников, время работы в которых зачисляется в педагогический стаж	85