

Принят  
Конференцией  
Курского колледжа управления  
07.03.2019г. (протокол № 01)


## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и работниками  
автономной некоммерческой профессиональной  
образовательной организации  
«Курский колледж управления»  
на 2019-2021 годы

от имени Работодателя:

  
директор Курского колледжа  
управления  
Вязовченко Л.И.

от имени Работников:

  
представитель работников -  
старший преподаватель Курского  
колледжа управления  
Спицына А.О.

КУРСК-2019

Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации и в целях решения поставленных перед трудовым коллективом задач, содействия регулированию трудовых отношений, дальнейшего социального развития коллектива и обеспечения социальной защищенности работников автономной некоммерческой профессиональной образовательной организации «Курский колледж управления» (в дальнейшем – Колледж).

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения Администрации и коллектива Работников Колледжа. Настоящий Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Законах Российской Федерации и федеральных законах «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», "Об образовании в Российской Федерации", рекомендациях Международной Организации Труда от 29 июня 1951 г. , № 91 «О коллективных договорах», Уставе Колледжа и иных нормативных правовых актах.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами Коллективного договора являются: работодатель, в лице Вязовченко Любови Ивановны, директора, действующего на основании Устава с одной стороны, и работники в лице своего представителя Спицыной Анны Олеговны, старшего преподавателя, действующего на основании протокола №1 Конференции Колледжа от 07.03.2019, с другой стороны.

1.2. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, повышения квалификации, переподготовки, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

- обеспечения эффективной деятельности Колледжа, предусмотренной его Уставом;
- создания необходимых правовых условий для достижения согласования интересов Работников и Работодателя;
- обеспечения согласованных условий организации и оплаты труда;
- создания современной системы профессионального роста;
- правового закрепления норм отношений между Администрацией и коллективом, отдельными Работниками;



-укрепления роли коллектива Работников в определении перспектив развития Колледжа;

-разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между Администрацией и Работниками;

-создания системы оказания материальной помощи и системы социальных гарантий;

-создания эффективной системы морального и материального поощрения Работников Колледжа.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников.

1.5. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.6. Во исполнение настоящего Коллективного договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

## 2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Осуществлять оплату труда Работникам в соответствии с заключенными трудовыми договорами по утвержденным окладам, в соответствии с их квалификацией и конкретными результатами труда.

2.1.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.2 Размер заработной плат работникам устанавливается на основании профессиональных квалификационных групп, с учетом компенсационных и стимулирующих надбавок, в соответствии с законодательством.

Колледж в пределах имеющихся средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет: оклады (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, разовые доплаты, надбавки и другие виды материального стимулирования.

Месячная заработная плата работников полностью отработавших за этот период нормы рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного действующим законодательством.

2.3. Заработная плата выплачивается Работникам за отработанный месяц не позднее 11 и 25 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.4. Заработная плата перечисляется Работнику на счет в банке (пластиковую карту).

2.5. Администрация выплачивает комиссию банка по изготовлению карточек, зачислению и обналичиванию заработной платы по договору с обслуживающим банком.

2.6. Бухгалтерия выдает каждому сотруднику расчетные листки, в которых указываются: зарплата по основной работе и по совместительству, надбавка, доплаты, налоги и иные виды платежей по заявлению работника. По требованию Работодателя Работник расписывается в получении расчетного листка.

2.7. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, Работнику производятся следующие доплаты и (или) повышающие коэффициенты к основному должностному окладу:

2.7.1. При выполнении работ за пределами нормальной продолжительности дня (сверхурочная работа) оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере;

2.7.2. При оплате труда в выходные и нерабочие праздничные дни:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной и праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.7.3. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему по его письменному заявлению, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.8. В случае болезни преподавателя установленный ему объем годовой учебной нагрузки уменьшается соответственно длительности болезни при предоставлении листка нетрудоспособности.

2.9. Администрация обязуется предусмотреть оплату труда ППС за работу, превышающую нагрузку и непредусмотренную индивидуальным планом преподавателя, утвержденного кафедрой на

1 сентября учебного года, на условиях совместительства или почасовой оплаты.

2.10. Работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата по соглашению между работником и работодателем.

2.11. Преподавателю, заменяющему другого временно отсутствующего преподавателя, производится оплата труда на основе почасовой оплаты за фактически выполненную работу.

2.12. Категориям Работников Колледжа, работающим во вредных, условиях труда, выплачиваются надбавки к окладам.

2.13. Основанием для установления надбавок являются:

- результаты аттестации рабочих мест;
- приказ директора Колледжа по представлениям руководителей подразделений.

2.14. Выплата за вредные условия труда осуществляется Работнику ежемесячно.

2.15. Почасовая оплата труда осуществляется по гражданско-правовым договорам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.16. Работникам Колледжа и квалифицированным специалистам других организаций, привлекаемым к педагогической работе на условиях почасовой оплаты в Колледжа, оплата труда устанавливается по ставкам почасовой оплаты.

2.17. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются приказом директора Колледжа.

2.18. В исключительных случаях (срочность, актуальность, востребованность конкретного специалиста) размер ставки почасовой оплаты труда может быть увеличен по усмотрению администрации Колледжа.

### 3. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ, ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

3.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;

- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении Работника;

- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.2. Кроме того, Работодатель обеспечивает следующие выплаты:

3.2.1. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией (прекращением деятельности) Работодателя либо сокращением численности или штата работников увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие.

3.2.2. Выплата единовременного пособия в случаях:

а) гибели Работника на производстве на каждого его иждивенца в размере годового заработка погибшего;

б) установления инвалидности в результате увечья по вине Работодателя или профзаболевания.

В случае судебного разбирательства средства, добровольно выплаченные Работнику в соответствии с настоящим пунктом, включаются в размер выплат, определенных решением суда в качестве компенсации ущерба и (или) морального вреда.

3.3. Гарантии и компенсации.

3.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку Работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные. Размер суточных определяется приказом директора Колледжа. Размер суточных может быть установлен для каждой категории Работников, и (или) для конкретного работника Колледжа с учетом срочности, актуальности, востребованности и т.п. по усмотрению администрации Колледжа.

#### 4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим договором.

4.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного трудовым договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;
- об улучшении социально-бытовых условий жизни Работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

4.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

4.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного соглашения между Работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, повышение квалификации, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации. С такими Работниками может быть заключено соглашение о выплате компенсации на время прохождения ими профессиональной подготовки, повышения квалификации.

4.6. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение Сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из Сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе Работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;



5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;

7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных Сторонами условий трудового договора;

8) отказ Работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы;

9) отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;

10) обстоятельства, не зависящие от воли Сторон;

11) нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

4.7. Работодатель обязуется выплачивать Работникам при увольнении выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи:

- с отказом Работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы;

- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;

- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;

- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных Сторонами условий трудового договора.

## 5. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;

7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных Сторонами условий трудового договора;

8) отказ Работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы;

9) отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;

10) обстоятельства, не зависящие от воли Сторон;

11) нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

4.7. Работодатель обязуется выплачивать Работникам при увольнении выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи:

- с отказом Работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы;

- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;

- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;

- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных Сторонами условий трудового договора.

## 5. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Нормальная продолжительность рабочей недели для профессорско-преподавательского состава составляет не более 36 часов при шестидневной рабочей неделе.

5.4. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц:

- беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

5.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.6. В течение рабочего дня Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более часа, который в рабочее время не включается.

5.7. Кроме этого, профессорско-преподавательскому составу предоставляется перерыв для отдыха между парами занятий продолжительностью не менее 10 минут. Работодатель не имеет права требовать от преподавателя исполнения своих трудовых обязанностей во время перерыва на отдых.

5.8. По желанию Работника может применяться сокращенное рабочее время, помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для: работников, имеющих детей в возрасте до восьми лет; работников, частично утративших трудоспособность на производстве.

## 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права Работника на охрану труда и обязуется обеспечить:

6.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Нормальная продолжительность рабочей недели для профессорско-преподавательского состава составляет не более 36 часов при шестидневной рабочей неделе.

5.4. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц:

- беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

5.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.6. В течение рабочего дня Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более часа, который в рабочее время не включается.

5.7. Кроме этого, профессорско-преподавательскому составу предоставляется перерыв для отдыха между парами занятий продолжительностью не менее 10 минут. Работодатель не имеет права требовать от преподавателя исполнения своих трудовых обязанностей во время перерыва на отдых.

5.8. По желанию Работника может применяться сокращенное рабочее время, помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для: работников, имеющих детей в возрасте до восьми лет; работников, частично утративших трудоспособность на производстве.

## 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права Работника на охрану труда и обязуется обеспечить:

6.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах.

6.1.2. Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

6.1.3. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

6.1.4. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.5. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.1.6. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

6.1.7. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

6.1.8. Расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

6.1.9. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.10. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.11. Недопущение Работников соответствующих категорий к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.12. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.1.13. Выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки.

6.1.14. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже одного раза в год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

6.1.15. Сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине Работников.

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

## 7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

7.1. 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.

7.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

7.2.1. Сохранение за Работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

7.3. В случае расторжения трудового договора с Работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, Работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных Работникам и носящих кварталный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени, а также производит компенсационные выплаты на основе компенсационных соглашений в порядке и на условиях, определяемых локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников.

## 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников:

8.1.1. Компенсацию расходов подтвержденных соответствующими документами, но не более уровня прожиточного минимума трудоспособного населения):

а) связанных с погребением умерших Работников;

б) связанных с погребением близких родственников Работников (супруга(и), детей, родителей);

8.1.2. Добровольное медицинское страхование и долгосрочное страхование жизни Работников.

8.1.3. Выплату материальной помощи:

а) при увольнении Работника по собственному желанию после установления пенсии по старости (с учетом стажа работы и периода увольнения после наступления пенсионного возраста);

б) при рождении ребенка;

8.1.4. Выплату единовременного вознаграждения Работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий.

8.2. Работодатель обеспечивает социальную защиту молодежи: создает необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых Работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию, в том числе:

8.3. Содействует повышению квалификации молодых кадров.

## 9. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН