

От «Работодателя»:
Исполняющий обязанности
директора
государственного бюджетного
профессионального
образовательного учреждения
«Краснодарский краевой
базовый медицинский колледж»
министерства здравоохранения
Краснодарского края



И.В. Ротаренко

2024 г.

От «Работников»:
Председатель
первичной профсоюзной
организации
государственного бюджетного
профессионального
образовательного учреждения
«Краснодарский краевой базовый
медицинский колледж»
министерства здравоохранения
Краснодарского края



Е.В. Астапеева

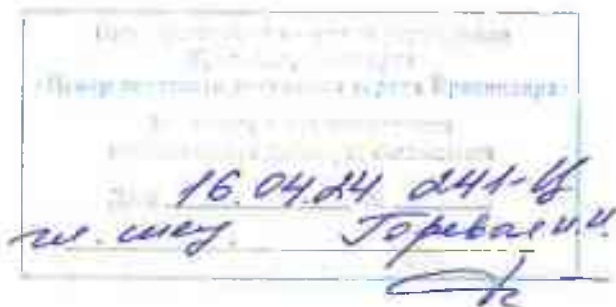
2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«КРАСНОДАРСКИЙ КРАЕВОЙ БАЗОВЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
НА 2024 - 2027 ГОДЫ
(3 ГОДА)

ПРИНЯТО НА ОБЩЕМ СОБРАНИИ
РАБОТНИКОВ
« 15 » апреля 2024 г.

№ 4

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ



Г. КРАСНОДАР, 2024

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении на основе взаимных интересов Сторон (статья 40 ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются работодатель государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Краснодарский краевой базовый медицинский колледж» министерства здравоохранения Краснодарского края (далее - ККБМК) в лице директора ККБМК, именуемый далее «Работодатель» и работники ККБМК, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация ККБМК в лице ее председателя, именуемая далее «Профсоюзный комитет».

1.3. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее по тексту – Законом о профсоюзах), Федерального закона от 19 апреля 1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 07 июля 2000 № 310-КЗ "О социальном партнерстве" (далее по тексту – Законом о партнерстве), Федеральным законом от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ " об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации", Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ " Об образовании в Российской Федерации", законом Краснодарского края от 16.07.2013 года № 2770-КЗ "Об образовании в Краснодарском крае", Приказом Министерства образования и науки России от 22.12.2014 № 1601"О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", Приказом Министерства образования и науки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", Отраслевым соглашением на 2023-2025 годы между Краснодарской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и Министерством здравоохранения Краснодарского края.

1.4. Предметом настоящего договора являются:

- взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты;
- занятости и профессиональной подготовки кадров;
- закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным и другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников;
- более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст. 41 ТК РФ);
- реализации принципов социального партнерства и взаимной

ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе ККБМК.

1.5. Нормы соглашений, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны для включения в коллективный договор.

1.6. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с 17.04.2024 г. по 16.04.2027 г..

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет (статья 43 ТК РФ).

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем ККБМК.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) ККБМК коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности ККБМК коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Отраслевым соглашением.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор, в приложения к коллективному договору в течение срока действия вносятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений на заседании постоянно действующей комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – Комиссия), созданной для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением.

Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежними условиями коллективного договора, регионального и Отраслевого соглашений, если иное не предусмотрено нормами трудового законодательства Российской Федерации.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется как Комиссией, так и соответствующим органом по труду.

1.12. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) трудового коллектива не реже двух раз в год.

1.13. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения ККБМК;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников.

1.14. При принятии решений по социально-трудовым вопросам Работодатель обязуется предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.15. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников в рамках настоящего коллективного договора Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, и настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

1.16. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного коллективного договора, а Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.17. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания коллективного договора или внесения изменений и (или) дополнений в коллективный договор, оформленных соответствующим протоколом, направить их на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду и ознакомить под подпись работников учреждения с вновь принятым коллективным договором, с внесёнными в него изменениями и (или) дополнениями в месячный срок после их подписания.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации,

конкретного вида поручаемой работы) в интересах, под управлением и контролем Работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка ККБМК при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (статья 15 ТК РФ).

2.2. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям статьи 57 ТК РФ, приказу Минтруда РФ от 26.04.2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», а форма трудового договора должна соответствовать примерной форме трудового договора, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда».

2.3. Работодатель обязуется оформлять с работниками трудовые договоры в письменной форме, в том числе с работниками, принятыми на условиях совместительства. Трудовой договор оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон.

Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, данным коллективным договором, иными соглашениями являются недействительными и не могут применяться.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

2.4. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.5. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания для всех работников не может превышать трех месяцев, а для руководителя и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя – не более шести месяцев.

2.6. Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.

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

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.7. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем в письменной форме, являющегося неотъемлемой частью трудового договора. Срок действия дополнительного соглашения к трудовому договору может быть ограничен конкретной датой, периодом (например, периодом выполнения работником дополнительной работы, не предусмотренной его трудовым договором в соответствии со статьёй 60.2 ТК РФ; периодом срока действия присвоенной работнику квалификационной категории в части установления стимулирующей выплаты за наличие квалификационной категории и др.).

2.8. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по заявлению работника (статья 80 ТК РФ).

2.9. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется статьёй 81 ТК РФ.

2.10. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, предусмотрены законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», статьями 178 – 181 ТК РФ, а также Отраслевым соглашением.

2.11. Работники ККБМК, включая руководителя и его заместителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в данном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников в ККБМК, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться преподавательская работа, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Работодатель предоставляет преподавательскую работу указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций при условии, если преподаватели, для которых данное учреждение

является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.12. При оформлении преподавательской работы руководителя учреждения необходимо учитывать, что в соответствии с [подпунктом «ж» пункта 2](#) постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» работа без занятия штатной должности в том же учреждении, в том числе преподавательская работа руководящих и других работников общеобразовательных учреждений, не считается совместительством и не требует заключения другого трудового договора и допускается в основное рабочее время с согласия руководителя, а для руководителя учреждения – с согласия учредителя (пункт 6.6. письма Минобрнауки России от 29.12.2017 г. № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях»).

2.13. Работодатель обязуется:

2.13.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации; содействовать работникам, поступающим на работу, ознакомиться с деятельностью первичной профсоюзной организации; не препятствовать работникам в реализации их права на вступление в Профсоюз.

2.13.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменять определенные сторонами условия трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (статьи 72 – 74 ТК РФ).

2.13.3. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу сохранять за ним средний заработок в течение одного месяца со дня перевода (статья 182 ТК РФ).

При переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, сохранять средний заработок до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до его выздоровления.

2.13.4. В случае изменения организационных или технологических условий труда в ККБМК предложить работнику все имеющиеся вакантные должности, соответствующие его квалификации, в том числе и в другой местности (филиале, обособленных структурных подразделениях), если работник не согласен работать в новых условиях (статья 74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового

договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (статья 74 ТК РФ).

2.13.5. Решение о введении электронного документооборота принимать на основании локального нормативного акта по согласованию с Профсоюзным комитетом в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, который должен содержать:

- сведения об информационной системе (информационных системах), с использованием которой Работодатель будет осуществлять электронный документооборот;

- порядок доступа к информационной системе работодателя (при необходимости);

- перечень электронных документов и перечень категорий работников, в отношении которых осуществляется электронный документооборот;

- срок уведомления работников о переходе на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота, а также сведения о дате введения документооборота, устанавливаемой не ранее дня истечения срока указанного уведомления.

Уведомлять работников о порядке и сроках перехода на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота.

2.14. Профсоюзный комитет обязуется:

2.14.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.14.2. Представлять в установленные сроки свое согласие (несогласие) при расторжении по инициативе Работодателя трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (статья 373 ТК РФ).

2.14.3. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда Работников производится в соответствии с действующим законодательством РФ и Краснодарского края, локальными актами ККБМК.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Производить оплату труда работников ККБМК в соответствии с Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского 22 края», Постановлением Губернатора Краснодарского края от 19 декабря 2023 г. № 1136 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 г. № 642 "О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края".

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются исходя из требований ст. 129 Трудового кодекса РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации РФ от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников ККБМК установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ.

К размеру минимального должностного оклада, ставке заработной платы по ПКГ предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты по квалификационному уровню. Применение минимального повышающего коэффициента к размеру минимального должностного оклада, ставке заработной платы по ПКГ образует минимальный должностной оклад, ставку заработной платы по квалификационному уровню.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

3.2.2. Устанавливать повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основаниям, предусмотренных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края, утвержденного Постановлением Губернатора Краснодарского края от 19 декабря 2023 г. № 1136.

3.2.3. Устанавливать к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края, утвержденного Постановлением Губернатора Краснодарского края от 19 декабря 2023 г. № 1136.

3.2.4. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Краснодарский краевой базовый медицинский колледж» министерства здравоохранения Краснодарского края, Положением о стимулирующих выплатах работникам

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Краснодарский краевой базовый медицинский колледж» министерства здравоохранения Краснодарского края, Положением о критериях оценки эффективности деятельности работников государственного

бюджетного профессионального образовательного учреждения «Краснодарский краевой базовый медицинский колледж» министерства здравоохранения Краснодарского края, за счет бюджетных ассигнований на оплату труда работников ККБМК, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных ККБМК на оплату труда работников.

3.2.5. Производить премирование работников в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Краснодарский краевой базовый медицинский колледж» министерства здравоохранения Краснодарского края, за счет бюджетных ассигнований на оплату труда работников ККБМК, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных ККБМК на оплату труда работников.

3.2.6. Ежегодно согласовывать штатное расписание с Профсоюзом первичной профсоюзной организации ККБМК.

3.2.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом время приостановки работы оплачивается в размере 2/3 ставки (оклада). В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

3.2.8. В случае простоя Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, в случаях простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края, утвержденного Постановлением Губернатора Краснодарского края от 19 декабря 2023 г. № 1136.

3.3.2. Знакомить под роспись работников ККБМК с комплектованием, тарификацией, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем за 2 месяца до соответствующих изменений.

3.3.3. Выплачивать преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года:

- заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка

выше установленной нормы за ставку;

- заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

3.3.4. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

3.3.5. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа.

3.3.6. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с действующим законодательством.

3.3.7. Производить доплату работникам за работу с вредными условиями труда согласно перечню работ с неблагоприятными условиями труда.

3.3.8. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц:

7 и 22 числа месяца путем перечисления на индивидуальные банковские счета.

3.3.9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой денежной компенсации за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя (ст.326 ТК РФ). Компенсация начисляется на всю положенную работнику сумму - с авансом, премией и т.д. Налогом компенсация не облагается. Размер компенсации выплатить в зависимости от действующей ставки рефинансирования Центрального банка.

3.3.10. При направлении работника в служебную командировку сохранять за ним средний заработок. Если размер сохраняемого среднего заработка (в расчете за день или за час) ниже заработной платы, установленной работнику трудовым договором (в расчете за день или за час), производить ему доплату до установленного размера заработной платы (в расчете за день или за час).

3.3.11. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), месячную норму рабочего не сокращать, заработную плату начислять пропорционально отработанному времени, а дополнительный нерабочий день оплачивать в размере средней заработной платы.

Оплату за нерабочие дни, установленные администрацией Краснодарского края, приравнивать к оплате за нерабочие праздничные дни, установленные статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации, и работникам, которые осуществляли работу в установленный на территории Краснодарского края нерабочий день, оплату за работу в такой день производить в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Расходы по оплате труда и начисления на выплаты по оплате труда производить за счет средств того источника финансирования, за счет которого содержится должность.

3.3.12. Если отдельные работники будут привлечены к работе в установленный на территории Краснодарского края нерабочий день, то оплату за работу в такой день производить в соответствии со ст.153 ТК РФ.

3.4. Вопросы оплаты и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера регулируются Положением об оплате труда работников ККБМК. При этом конкретизируются условия осуществления выплат:

компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты); стимулирующего характера (наименование выплаты, перечень показателей оценки эффективности деятельности, значения показателей, периодичность, размер выплаты).

3.5. Работодатель обязуется:

- извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. При установлении факта неправильной оплаты труда принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату, не реже, чем каждые полмесяца: 22-го числа за первую половину текущего месяца и 7-го числа за отработанный месяц в месте выполнения ими работы либо по заявлению работника выплачивать ему заработную плату путем перечисления на указанный работником счет в банке. Все расходы, связанные с заключением договора банковского счета и обслуживанию банковской карточки относятся на счет работодателя, расходы на изготовление пластиковой карточки осуществляются за счет работодателя. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцати календарных дней до дня выплаты заработной платы;

- при совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем производить выплату заработной платы работнику накануне этого дня;

- выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска;

- при прекращении трудового договора выплату всех сумм, причитающихся работнику, производить в день увольнения работника, а если работник в день увольнения не работал – не позднее следующего дня после увольнения;

- ежегодно совместно с Профсоюзом рассматривать возможность увеличения заработной платы Работникам.

3.6. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте

Российской Федерации (в рублях).

3.7. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

3.8. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) ККБМК.

3.9. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников ККБМК, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке и размере.

3.10. Профсоюз обязуется:

3.10.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, законов и иных нормативных правовых актов Краснодарского края, данного коллективного договора в части оплаты труда Работников.

3.10.2. Участвовать в разработке и контролировать исполнение локальных нормативных актов Колледжа, регламентирующих вопросы оплаты труда Работников.

3.10.3. В сроки, установленные ТК РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда и направлять Работодателю мотивированное мнение в письменной форме.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ККБМК.

Режим рабочего времени предусматривает:

- продолжительность рабочей недели (в часах),
- число смен в сутки,
- продолжительность ежедневной работы (смены),
- время начала и окончания работы, в том числе при сменной работе,
- время перерыва в работе,
- установление пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями, шестидневной рабочей недели с одним выходным днем; рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику,
- чередование рабочих и нерабочих дней.

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных Правилами внутреннего трудового распорядка ККБМК, в том числе при неполном рабочем времени (рабочей недели, рабочем дне (смене), режим рабочего времени определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников

не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

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

4.3. Продолжительность рабочей недели (в часах) определяется в Правилах внутреннего трудового распорядка в соответствии с:

- приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»,

- постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. №298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» – по результатам специальной оценки условий труда (подкласс 3.3, 3.4 или класс 4),

- другими нормативными правовыми актами о продолжительности рабочего времени.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.4. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда (класс 4), максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;

- при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов (часть 2 статьи 94 ТК РФ).

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, и при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной статьёй 92 ТК РФ, в соответствии с подпунктом 4.1.5 Отраслевого соглашения продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена и составлять:

- при 36-часовой рабочей неделе – 12 часов;

- при 30-часовой рабочей неделе и менее – 8 часов.

4.5. Работникам, являющихся инвалидами первой или второй группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели 35 часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными

законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

4.6. В соответствии с подпунктом 4.1.6. Отраслевого соглашения, когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учётным периодом один календарный месяц.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору предусматривается условие работы работника в порядке суммированного учета рабочего времени.

Баланс рабочего времени для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, определяется на общих основаниях и корректируется (уменьшается) в случаях использования работником в учетном периоде отпуска, временной нетрудоспособности и др. случаях.

Работа в режиме суммированного учёта рабочего времени осуществляется работниками на основании графика работы, согласованного с Профсоюзным комитетом в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ.

Графики работы доводятся до сведения работников под роспись не позднее чем за один месяц до введения их в действие. При этом нежелание работника ознакомиться с графиком своевременно, отказ от подписи (о чём должен быть составлен соответствующий акт) не снимает с него обязанности его выполнения.

Порядок введения суммированного учёта рабочего времени, перечень должностей работников и структурных подразделений, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени, продолжительность непрерывной работы и установление выходных дней определены Правилами внутреннего трудового распорядка ККБМК.

4.7. Режим рабочего времени водителей регламентируется приказом Минтранса России от 16.10.2020 г. № 424 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) водителей не может превышать 10 часов. Водителям, осуществляющим перевозки на служебных легковых автомобилях при обслуживании руководителя организации продолжительность ежедневной работы (смены), может быть увеличена до 12 часов в случае, если общая продолжительность управления автомобилем в течение периода ежедневной работы (смены) не превышает 9 часов.

Время управления автомобилем в течение периода времени, не превышающего 24 часов, после завершения ежедневного (междусменного) отдыха или еженедельного отдыха и началом следующего ежедневного (междусменного) отдыха или еженедельного отдыха, не должно превышать 9 часов. Допускается увеличение этого времени до 10 часов, но не более двух раз в течение календарной недели.

При достижении времени управления автомобилем, предусмотренного [абзацем 3](#) настоящего пункта, водитель вправе увеличить это время, но не более чем на 2 часа, в целях завершения перевозки и (или) следования к месту стоянки.

Время управления автомобилем в течение одной календарной недели не должно превышать 56 часов, в течение любых двух последовательных календарных недель - 90 часов.

4.8. Работникам может устанавливаться ненормированный рабочий день. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой) (статья 101 ТК РФ).

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники при необходимости эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени по распоряжению Работодателя.

Привлекать к работе работников, которым установлен ненормированный рабочий день, можно как до начала рабочего дня (смены), так и после его окончания.

Количество и продолжительность рабочих дней (смен) по графику работы (графику сменности) при ненормированном рабочем дне определять исходя из общеустановленной продолжительности рабочей недели по данной должности. Дни еженедельного отдыха (выходные дни), нерабочие праздничные дни предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем на общих основаниях.

Перечень должностей работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день, определен Правилами внутреннего трудового распорядка ККБМК.

4.9. Для работников, которым установлена сменная работа, продолжительность рабочего времени определяется графиком сменности. Графики сменности составляются в целом на календарный месяц, утверждаются по согласованию с Профсоюзным комитетом и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

В графике сменности работа по совместительству планируется отдельно, учитывая, что работа по совместительству выполняется в свободное от основной работы время.

В пределах установленной нормы рабочего времени по занимаемой должности (раздельно по основной должности и должности, занимаемой в порядке совместительства) работники не могут привлекаться к работе в течение двух смен подряд.

4.10. Работодатель обязуется:

4.10.1. При составлении графиков работы педагогических и иных работников не допускать перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи.

При составлении расписаний занятий исключить нерациональные затраты

времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускать только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

4.10.2. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- работника – инвалида;
- одного из родителя (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати 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 (статья 93 ТК РФ).

- многодетных родителей (закон Краснодарского края от 22.02.2005 г. № 836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у данного Работодателя.

4.10.3. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени по инициативе Работодателя за 2 месяца и за 3 месяца предоставлять Профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда в учреждении (структурном подразделении) (статья 74 ТК РФ).

4.10.4. Продолжительность работы (смены) в ночное время для всех работников учреждения уравнивается с продолжительностью работы в дневное время.

4.10.5. Не привлекать к работе в ночное время:

- беременных женщин;
- работников, не достигших возраста 18 лет (статья 96 ТК РФ).

Привлекать к работе в ночное время только с письменного согласия работников, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и после ознакомления их в письменной форме со своим правом отказаться от работы в ночное время:

- работников-инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- работников, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;
- опекунов детей в возрасте до 14 лет;
- сотрудников с детьми до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом; призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- родителей 3 и более детей до 18 лет, младшему из которых меньше 14 лет.

4.10.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час, в том числе, работающим на условиях совместительства. При невозможности уменьшить продолжительность рабочего дня (рабочей смены) в предпраздничный день для работников, которым установлен суммированный учёт рабочего времени, на один час уменьшается месячная норма рабочего времени (на 1 ставку), а работникам, которым установлено неполное рабочее время, совместителям норма рабочего времени за календарный месяц уменьшается пропорционально установленному объёму работы.

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка с согласия работника компенсируется оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (подпункт 3.1.10.7 раздела III «Оплата труда» данного коллективного договора).

4.10.7. Привлекать работника к работе за пределами, установленной ему продолжительности рабочего времени, в случаях:

- выполнения сверхурочной работы (статья 99 ТК РФ);
- привлечения к работе в выходные или нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установления ненормированного рабочего дня (статья 101 ТК РФ, постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 09.10.2002 г. № 1155).

Для работников, которым установлен суммированный учёт рабочего времени, сверхурочным временем считается количество рабочих часов, отработанных сверх установленной для данного работника продолжительности рабочего времени за учетный период (календарный месяц).

4.10.8. Привлекать работника к сверхурочной работе только с его письменного согласия и на основании приказа Работодателя по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Не привлекать к сверхурочным работам:

- беременных женщин;
- работников, не достигших возраста 18 лет.

Привлекать к сверхурочным работам только с письменного согласия работников, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и после ознакомления их в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочной работы:

- работников-инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- работников, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;
- опекунов детей в возрасте до 14 лет;
- сотрудников с детьми до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом; призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- родителей 3 и более детей до 18 лет, младшему из которых меньше 14 лет.

Не привлекать к сверхурочной работе работника более чем на 4 часа в течение двух дней подряд и более чем на 120 часов в год.

4.10.9. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха или нерабочий праздничный день только с его письменного согласия и на основании приказа Работодателя по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, перечисленных в части 3 статьи 113 ТК РФ.

Не привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- беременных женщин (статья 259 ТК РФ);
- работников, не достигших возраста 18 лет (статья 268 ТК РФ).

Привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с письменного согласия работников, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и после ознакомления их под роспись со своим правом отказаться от работы в выходные и нерабочие праздничные дни:

- работников-инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте

до 14 лет;

- опекунов детей в возрасте до 14 лет,
- сотрудников с детьми до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом; призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- родителей 3 и более детей до 18 лет, младшему из которых меньше 14 лет.

V. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что работникам предоставляют следующие виды времени отдыха:

- перерыв в течение рабочего дня;
- еженедельный непрерывный отдых (выходные дни);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.2. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (статья 108 ТК РФ).

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем каждые три часа непрерывной работы, продолжительностью не менее 30 минут каждый. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка (статья 258 ТК РФ).

5.3. Работникам устанавливаются ежедневный отдых и еженедельный непрерывный отдых (выходные дни) отдельно по основной работе и работе, выполняемой в порядке совместительства.

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Для водителей автомобиля продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха устанавливается в соответствии с пунктом 18 приложения к приказу Министерства транспорта РФ от 15 октября 2020 г. № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

5.4. Работникам устанавливается продолжительность еженедельного непрерывного отдыха (выходных дней) не менее 42 часов.

При суммированном учете рабочего времени еженедельный непрерывный отдых (выходные дни) устанавливаются в различные дни недели согласно

графикам работы (сменности), при этом еженедельный непрерывный отдых должен непосредственно предшествовать или непосредственно следовать за ежедневным (междусменным) отдыхом, его продолжительность должна составлять не менее 42 часов и число выходных дней в календарном месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца.

Для водителей автомобиля еженедельный непрерывный отдых устанавливается в соответствии с пунктом 19 приложения к приказу Министерства транспорта РФ от 15 октября 2020 г. № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей»:

- еженедельный отдых должен составлять не менее 45 часов. Этот отдых должен начинаться не позднее шестого ежедневного периода, наступающего с момента завершения предыдущего еженедельного отдыха;

- допускается сокращение еженедельного отдыха до значения не менее 24 часов, не более одного раза в течение любых двух последовательных календарных недель. Разница времени, на которое сокращен еженедельный отдых, в полном объеме должна быть использована водителем на отдых от управления автомобилем в течение трех подряд календарных недель после окончания календарной недели, в которой еженедельный отдых был сокращен. Этот период отдыха должен быть присоединен к ежедневному отдыху, продолжительностью не менее 9 часов, или очередному еженедельному отдыху.

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

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное для них время рабочего года (статья 267 ТК РФ).

Работникам-инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

Педагогическим работникам ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, определяется в календарном исчислении и отсчитывается со дня начала работы (письма Минтруда России от 09.04.2020 г. № 14-2/В-395, от 31.10.2019 г. № 14-2/ООГ-8456). Если какие-либо периоды времени (в соответствии с ч. 2 статьи 121 ТК РФ) не включаются в стаж работы для отпуска, то окончание рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, исключенных из стажа работы для отпуска.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работников по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего

года в соответствии с графиком предоставления отпусков.

5.6. Если работнику своевременно не будет произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести его на другой срок.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым по согласованию с Профсоюзным комитетом не позднее чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ).

При переносе срока отпуска на другое время с согласия работника и руководителя структурного подразделения в график отпусков с разрешения Работодателя вносятся соответствующие изменения. Перенос отпуска производится на основании документа, составленного в произвольной форме.

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

Не допускается отзыв из отпуска:

- беременных женщин;
- работников в возрасте до 18 лет;
- работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.8. В соответствии с действующим законодательством предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

5.8.1. За ненормированный рабочий день продолжительностью согласно приложению № 1 к коллективному договору (статья 119 ТК РФ, п. 5.1.12. Отраслевого соглашения).

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

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (статья 120 ТК РФ).

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

Порядок разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части устанавливаются в правилах внутреннего трудового распорядка.

5.10. По согласованию с Работодателем часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, в том, числе и для педагогических работников, имеющих ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 42 или 56 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков, основных удлиненных оплачиваемых отпусков или их перенесении на следующий

рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, основного удлиненного оплачиваемого отпуска превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением выплаты за неиспользованный отпуск при увольнении, а также в случаях, предусмотренных статьями 117, 126 ТК РФ.

5.11. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска (как основные, так и дополнительные).

Компенсация за неиспользованный основной отпуск выплачивается полностью, если в рабочем году работник отработал не менее 11 месяцев.

Полную компенсацию получают также работники, проработавшие от 5 ½ до 11 месяцев, если они увольняются в следствии:

- ликвидации организации или отдельных ее частей;
- сокращения штатов или численности, а также реорганизации или временной приостановки работ;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

В остальных случаях, если рабочий год работником отработан не полностью, то работники получают пропорциональную компенсацию:

- компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется из расчета 2,33 календарных дня (28 дней: 12 месяцев) за каждый отработанный полный месяц;

- компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется из расчета 2,58 календарных дня (31 день: 12 месяцев);

- компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам-инвалидам предоставляется из расчета 2,5 календарных дня (30 дней: 12 месяцев);

- компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск педагогическим работникам предоставляется из расчета 4,67 календарных дня (56 дней: 12 месяцев).

Полными месяцами считаются те месяцы, в которых работник отработал 15 и более календарных дней.

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

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением предоставляется и тогда, когда время отпуска

полностью или частично выходит за пределы срока трудового договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодные отпуска в удобное время на основании письменного заявления работника, предоставленному Работодателю до составления графика отпусков:

- лицам, моложе 18 лет;
- работникам, обучающимся без отрыва от производства;
- работающим мужчинам, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в данном учреждении;
- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы в данном учреждении;
- лицам, награжденным знаком «Почётный донор России»;
- работникам, которым присвоено почетное звание «Народный ...» или «Заслуженный...», как Российской Федерации, так и Кубани (Краснодарского края);
- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);
- работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы и участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- инвалидам войны, ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территории других государств;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет (до достижения младшим из детей возраста 14 лет);
- лицам, направлявшимся для обеспечения выполнения задач в ходе специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики с 24 февраля 2022 г., отработавшим установленный при направлении срок либо откомандированным досрочно по уважительным причинам.

Предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работника время независимо от стажа работы у Работодателя в течении шести месяцев после возобновления трудового договора с работником, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

5.12.2. Предоставлять работнику на основании его письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

По письменному заявлению работника Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- со свадьбой самого работника – до 5 календарных дней;
- со свадьбой детей – до 5 календарных дней;
- со смертью близких родственников – до 5 календарных дней;
- в случаях рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам погибших военнослужащих – до 14 календарных дней в году;

- работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего или среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы, сдачи итоговых экзаменов;

- работникам, работающим по совместительству, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы (статья 286 ТК РФ).

5.12.3. Предоставлять работнику на основании его письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в году в удобное для работника время (статья 263 ТК РФ):

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет,
- работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,
- одинокой матери (отцу без матери), воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет,
- опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей,
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы.

5.12.4. Предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка, в соответствии со статьями 255 – 257 ТК РФ.

5.12.5. В соответствии со статьей 262 ТК РФ предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого

дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными [законами](#). [Порядок](#) предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.12.6. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные администрацией Краснодарского края нерабочие (праздничные) дни в Краснодарском крае (Радоница и др.), приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемых отпусков, в число календарных дней отпуска не включать.

5.13. Профсоюзный комитет обязуется:

5.13.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективного договора и соглашений (статья 370 ТК РФ).

5.13.2. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований статьи 113 ТК РФ при привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.13.3. Согласовывать график отпусков независимо от количества членов Профсоюза в организации.

5.13.4. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование [системы управления](#) охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным [нормативным требованиям](#) охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию [мероприятий](#) по улучшению условий и охраны труда;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права;

- оснащение средствами коллективной защиты;

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

- обучение членов комиссии по охране труда по специальной программе за счет средств ККБМК (или за счет средств отделения Фонда пенсионного и социального страхования в Краснодарском крае);

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

- оборудование и обеспечение работы кабинетов и уголков по охране труда;

- каждое структурное подразделение комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности;

- ежемесячное проведение во всех подразделениях Дня охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 г. № 554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»);

- работу службы охраны труда, не допускать сокращения специалистов по охране труда и не возлагать на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников;

- назначение ответственных за обеспечение охраны труда в целом по ККБМК, в структурных подразделениях, за безопасную эксплуатацию машин и оборудования, за выполнение работ повышенной опасности, из числа должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда;

- приведение условий труда государственным требованиям в соответствие с законодательством и другими нормативными правовыми актами по охране труда;

- предоставление органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- беспрепятственный допуск представителей профсоюзных органов в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- внедрение программы «нулевого травматизма», разработанной в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края.

6.3. Стороны создают совместную комиссию по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и первичной профсоюзной организации, организуют его работу.

Комиссия по охране труда:

- разрабатывает программу совместных действий по улучшению условий и охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

- организует совместные действия Работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.

6.4. На рабочих местах в организации в сроки, установленные действующим законодательством, проводится специальная оценка условий труда (Приложение № 4).

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включается представитель (представители) первичной профсоюзной организации.

При наличии мотивированного мнения Профсоюзного комитета Работодатель обеспечивает проведение внеплановой специальной оценки условий труда.

По результатам СОУТ Работодатель совместно с профсоюзной организацией разрабатывает план мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие требованиям норм и правил по охране труда.

6.5. Работодатель устанавливает порядок реализации мероприятий по управлению профессиональными рисками:

- а) выявление (идентификация) опасностей;
- б) оценка уровней профессиональных рисков;
- в) снижение уровней профессиональных рисков.

При идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков Работодателем изучаются и рассматриваются: результаты специальной оценки условий труда на рабочих местах, соблюдение норм и требований охраны труда; инструкции по охране труда; техническая документация; опрос работников о выявленных ими источниках опасностей и др.

Все выявленные и оцененные риски подлежат управлению. На основании полученных результатов уровня профессиональных рисков разрабатываются и рассматриваются возможности снижения профессиональных рисков путём устранения риска, замены одних рисков другими, менее значимыми; применения технических средств для снижения рисков, применения средств индивидуальной защиты и др.

6.6. Работодатель и Профсоюзный комитет разрабатывают Соглашение по охране труда в соответствии с перечнем, утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 г. № 771н (приложение № 5 к коллективному договору).

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в

ККБМК осуществляется за счет средств Работодателя в размере, не менее установленного статьей 225 ТК РФ.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Стороны принимают меры для получения разрешения от отделения Фонда пенсионного и социального страхования в Краснодарском крае на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.7. Работодатель обязуется:

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

6.7.2. Обеспечить прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года - ежегодно) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями. Медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств Работодателя с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

Не допускать указанных работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (статьи 214, 220 ТК РФ).

6.7.3. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу:

- средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложение 1 к коллективному договору № 2) (приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 г. № 767н).

Обеспечить уход, хранение, химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, дезинсекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ, утративших необходимые защитные свойства.

Информировать работников об условиях труда на рабочих местах, о риске

повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.7.4. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

В этих целях по установленным нормам Работодатель оборудует:

- санитарно-бытовые помещения (гардеробные, туалеты);

- помещения для приема пищи;

- санитарные посты с аптечками, укомплектованными медицинскими изделиями для оказания первой помощи работникам (статья 216.3 ТК РФ).

6.7.5. Предоставлять работникам для защиты от воздействия вредных факторов производственной среды и загрязнения смывающие и обезвреживающие средства по перечню профессий и должностей согласно приложению к коллективному договору № 3. Вести учет выдачи смывающих и обезвреживающих средств в личных карточках работников.

6.7.6. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (статья 216.1. ТК РФ).

Работник вправе отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

На время приостановления работ в ККБМК (или структурных подразделениях), на рабочем месте вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок (статья 216.1. ТК РФ, статья 15 закона Краснодарского края «Об охране труда»).

6.7.7. Принимать необходимые меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.7.8. Письменно извещать профсоюзные органы о каждом групповом несчастном случае на производстве, тяжелом несчастном случае и несчастном случае со смертельным исходом.

Включать в состав комиссии по расследованию несчастных случаев, связанных с производством, представителей выборного органа первичной профсоюзной организации и уполномоченных по охране труда.

6.7.9. Обеспечить работникам прохождение диспансеризации в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья.

На время диспансеризации работники освобождаются от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

Категория работников	Периодичность прохождения диспансеризации	Количество дней прохождения диспансеризации
Работники в возрасте до сорока лет	1 раз в три года	1 рабочий день
Работники, достигшие возраста сорок лет	1 раз в год	1 рабочий день
Работники - предпенсионеры (не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста (с учетом переходного периода)); работники - пенсионеры (являются получателями пенсии по старости (за выслугу лет)	1 раз в год	2 рабочих дня

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, день (дни) освобождения от работы согласовывается с Работодателем.

Результаты рассмотрения заявления работника Работодатель оформляет в виде резолюции на заявлении.

Работник обязан подтвердить, что проходил диспансеризацию в день (дни) освобождения от работы справкой из медицинской организации.

6.8. Работодатель и Профсоюзный комитет выделяют средства на возмещение расходов по погребению работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве.

6.9. Работодатель обеспечивает мероприятия по соблюдению требований охраны труда отдельных категорий работающих, в числе которых:

6.9.1. Не допускают женщин к выполнению работ, связанных с переноской грузов, масса которых, превышает допустимые нормы (приказ Минтруда России от 14.09.2021 г. № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»).

6.9.2. Обеспечивает условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе не допускает их к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (статья 265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 163).

6.9.3. Работникам, выполняющим работы в жаркое время года, обеспечивает на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставляет регламентированные перерывы для отдыха на работах с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами, при необходимости обеспечивает работников питьевой водой.

6.9.4. Работодатель создает для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

6.9.5. Условия труда женщин в период беременности и кормления ребенка должны соответствовать допустимым условиям труда (п. 7.1 постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 г. № 40 СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда»).

6.10. Работодатель создает условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза. С этой целью, Работодатель:

- проводит их обучение по охране труда за счет собственных средств (или средств отделения Фонда пенсионного и социального страхования в Краснодарском крае), обеспечивает их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда;

- предоставляет для выполнения возложенных обязанностей не менее 2-х часов рабочего времени в неделю с сохранением заработной платы по занимаемой должности;

- обеспечивает участие Уполномоченных лиц в системе управления охраной труда;

- обеспечивает условия для работы с документами по охране труда;

- привлекает к дисциплинарной ответственности, переводит на другую работу или увольняет по инициативе администрации (в течение срока полномочий) только после предварительного согласования с Профсоюзным комитетом;

- по ходатайству Профсоюзного комитета за активную и добросовестную работу по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний в ККБМК, улучшению условий труда на рабочих местах уполномоченные лица могут быть материально и морально поощрены, в том числе им могут быть установлены меры стимулирующего характера (в виде доплат и надбавок, премий и иных поощрительных выплат и (или) дополнительного оплачиваемого отпуска), условия, размеры и порядок установления которых предусматриваются в положении об уполномоченном по охране труда и дополнительных соглашениях к трудовому договору. Указанные выплаты и предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска осуществляются за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.11. Профсоюзный комитет обязуется:

6.11.1. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением Работодателем и должностными лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений по охране труда с привлечением внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда (статья 370 ТК РФ).

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда выдают Работодателю обязательные для рассмотрения представления и предложения об устранении выявленных нарушений (статья 370 ТК РФ, статья 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их

правах и гарантиях деятельности»).

6.11.2. Организовать работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, по соблюдению работниками требований безопасности;

6.12. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

- проводить анализ состояния временной нетрудоспособности в коллективе и причины трудопотерь;

- разрабатывать и осуществлять мероприятия по профилактике производственно-обусловленных заболеваний;

6.13. Работодатель обеспечивает разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

VII. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о том, что:

7.1. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения штатов или численности работников.

7.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета, то есть до издания приказа о проведении организационно-штатных мероприятий с оформлением соответствующего подтверждающего документа.

Производить сокращение штата работников, только если это связано с экономическими, техническими, организационными факторами осуществления деятельности учреждения.

7.3. Работодатель не менее чем за три месяца письменно сообщает Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информирует о его причинах, в том числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (статья 82 ТК РФ).

Критерием массового сокращения работников в соответствии с отраслевым соглашением считается, если в течение 30 календарных дней сокращаются:

- 25 человек и более при численности работающих 1000 человек и более;
- 20-24 человека при численности работающих от 500 до 1000 человек;
- 15-19 человек при численности работающих от 300 до 500 человек;
- 5% работников при численности работающих до 300 человек)

7.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют лица с более высокой производительностью труда и

квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста;
- проработавшие более 10 лет в данном учреждении;
- матери (отцы), имеющие детей в возрасте до 18 лет;
- имеющие двух и более иждивенцев;
- получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;
- обучающиеся по заочной форме в образовательных организациях (высшего или среднего профессионального образования);
- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации;
- супруг(а) военнослужащего (пункт 6 статьи 10 Федерального закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
- граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей, впервые поступившие на работу после увольнения с военной службы (пункт 5 статьи 23 Федерального закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

Не допускать расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3 лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 14 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным **законным представителем** ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным **пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81** или **пунктом 2 статьи 336 ТК РФ**).

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. Создавать условия для реализации в учреждении принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

Финансировать мероприятия, направленные на:

- адаптацию молодых специалистов;
- повышение квалификации и (или) профессиональной переподготовки работников, в том числе в возрасте от 25 до 65 лет.

7.5.2. При увольнении работников в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (статья 180 ТК РФ);
- выплачивать увольняемым работникам, проработавшим в учреждении не менее 10 лет, дополнительное выходное пособие (при наличии финансовых средств).

7.5.3. В соответствии со статьёй 178 ТК РФ:

- Работодатель обязан выплатить сотруднику средний заработок за второй месяц или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц;

- если сотрудник в течение 14 дней с даты увольнения обратился в службу занятости и не нашел работу в течение 2 месяцев, то Работодатель должен выплатить средний заработок за третий месяц или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

Взамен выплат среднего заработка за период трудоустройства Работодатель может выплатить единовременную компенсацию в размере двукратного среднего заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

Уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее 15 рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, либо после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее 15 рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения.

Работодатель должен производить выплату среднего месячного заработка за период трудоустройства или выплату единовременной компенсации не позднее 15 календарных дней со дня обращения.

Выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства или выплата единовременной компенсации в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации.

7.5.4. Освобождающиеся рабочие места в учреждении в первую очередь предоставлять работникам своего учреждения, в том числе работающим на условиях совместительства, с учетом их квалификации и компетенции.

7.5.5. В течение срока массового увольнения осуществлять за счет средств учреждения меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство намеченных к увольнению работников.

7.5.6. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;

- предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), в том числе и в другой местности (статья 180 ТК РФ);

- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

- по согласованию с Профсоюзным комитетом вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массового сокращения рабочих мест или увольнения работников, в том числе при изменении организационных или технологических условий труда (статья 74 ТК РФ);

- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п. 3 статьи 81

ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профсоюзного комитета (ч. 3 статьи 82 ТК РФ);

- обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы по предварительным договорам или заявкам.

7.5.7. Обеспечивать направление работников на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, прохождение независимой оценки квалификации (с письменного согласия работника).

7.5.8. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование заключать с работником договор в письменной форме. При направлении работника на обучение или профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 03.02.2015 г. № 52 «Об утверждении Положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам государственных учреждений Краснодарского края»).

При направлении Работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств Работодателя.

Определять формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, по согласованию с Профсоюзным комитетом в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

7.6. Профсоюзный комитет обязуется:

7.6.1. Обеспечить защиту социальных гарантий в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

7.6.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении.

7.6.3. Предпринимать меры по предотвращению массового сокращения работников, предусмотренные законодательством.

7.6.4. Информировать Краснодарский краевой комитет Профсоюза о всех случаях массового высвобождения работников или введения в учреждении (структурных подразделениях) режима неполного рабочего времени.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Работодатель гарантирует работникам Колледжа условия труда, обеспечивающие исполнение должностных обязанностей.

8.1.2. Обеспечивать своевременную и полную уплату пенсионных страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее – Фонд) в соответствии с Федеральным законом от 15 декабря 2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» с изменениями, внесенными Федеральным законом от 14 июля 2022 г. № 237-ФЗ.

8.1.3. Обеспечивать предоставление в территориальные органы Фонда полных и достоверных сведений в соответствии с Федеральным законом от 01 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

Определять наименования должностей и структурных подразделений для работников, которым предоставлено право на досрочное назначение страховой пенсии по старости, в строгом соответствии с приказами отраслевого министерства, а также с постановлением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2002 г. № 781.

Обеспечивать ежегодное предоставление в территориальные органы Фонда Перечней рабочих мест, профессий и должностей, работа в которых дает право на досрочное назначение страховой пенсии по старости. Указывать код льготы в соответствии с классификаторами параметров, используемых при отражении сведений индивидуального (персонифицированного) учета, соответствующий педагогической деятельности.

8.1.4. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.1.5. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

- в случае возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- в случае временной нетрудоспособности.

8.1.6. Оплату труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществлять с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса) и независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

8.1.7. Оказывать работникам материальную помощь (при финансовой возможности ККБМК) в связи с:

- поздравлением юбиляров;
- уходом на пенсию;
- со смертью близких родственников;
- в связи с тяжелым материальным положением;
- с праздничными днями и профессиональными праздниками: «День защитников Отечества», «Международный женский день», «День медицинского работника», «День знаний», «День учителя», «День рождения колледжа», «Новый год» и др.

8.1.8. Оказывать единовременную материальную помощь Работникам, по ходатайству Профсоюза из внебюджетных и (или) профсоюзных средств (при наличии финансовых средств).

8.1.9. Предоставлять педагогическим работникам длительный отпуск сроком до одного года (по соглашению сторон) не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (ст.335 ТК РФ).

Данный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы.

8.1.10. Содействовать обеспечению работников путевками на санаторно-курортное лечение на льготных условиях и организации летнего отдыха и оздоровления детей работников.

8.1.11. Проводить и финансировать спортивно-оздоровительную и культурно-массовую работу, смотры художественной самодеятельности, спартакиады, Дни здоровья (при наличии финансовых средств).

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций по государственному социальному страхованию (статья 19 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.2.2. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

8.3. Стороны пришли к соглашению о необходимости вырабатывать меры защиты персональных данных работников в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 27.07.2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» и другими нормативными актами.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации

членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил Профсоюзный комитет представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), директор обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами,

настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение Профсоюзного комитета в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

9.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.3.4. Безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещения как для постоянной работы профсоюзного комитета, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.3.5. Предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

9.3.6. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9.3.7. Привлекать представителей профсоюзного комитета для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.4. Взаимодействие работодателя с профсоюзным комитетом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений директором Колледжа по вопросам, предусмотренным пунктом 6.6. настоящего коллективного договора, с профсоюзным комитетом после проведения взаимных консультаций.

9.5. С учетом мнения профсоюзного комитета производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 100 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

9.6. С учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета

производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников образовательной организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин

трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

9.7. По согласованию с профсоюзным комитетом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

9.8. С предварительного согласия профсоюзного комитета производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами профсоюзного комитета (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами профсоюзного комитета, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена профсоюзного комитета, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

9.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) профсоюзного комитета в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников образовательной организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.10. Члены профсоюзного комитета освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (статья 374 ТК РФ).

9.11. Члены профсоюзного комитета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профсоюзного комитета подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

9.12. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профсоюзный комитет обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации

педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

10.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

10.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности профсоюзного комитета.

10.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

10.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

10.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

10.14. Обеспечивать детей работников новогодними подарками.

XI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

11.1. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (статья 195 ТК РФ, статьи 5.28 – 5.34 КоАП РФ).

11.2. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

11.3. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

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

11.4. Стороны ежегодно (до декабря текущего года) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для

контроля выполнения, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и об итогах выполнения коллективного договора, заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений коллективного договора.

11.5. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий Коллективный договор заключается сроком на 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующий срок автоматически, но не более трех лет.

12.2. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном статьёй 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

12.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ККБМК.

12.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ККБМК коллективный договор сохраняет своей действие в течение всего срока реорганизации.

12.5. При смене формы собственности ККБМК коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности ККБМК любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

12.6. При ликвидации ККБМК коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.7. Изменение и дополнение коллективного договора:

12.7.1. Коллективный договор может изменяться и дополняться в процессе проведения коллективных переговоров.

12.7.2. Право договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор изменений и дополнений представляется профсоюзному комитету.

12.7.3. Изменения и дополнения коллективного договора производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

12.8. Коллективный договор, изменения и дополнения к нему в течение 7 (семи) дней со дня подписания направляются Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление в силу настоящего коллективного договора, изменений и дополнений к нему не зависит от факта их уведомительной регистрации.

12.9. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на

уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.10. Настоящий коллективный договор подписан в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании трудового коллектива 15.04.2024 г.

Представитель Работодателя:

Исполняющий обязанности
директора ККБМК



И.В. Ротаренко

Представитель работников

Председатель Профком



Е.В. Астапсева

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета

Астафьева Е.В.

сотрудник

2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Исполняющий обязанности
директора ККБМК

Ротаренко И.В.

2024 г.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, работа в которых дает право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска
1	Заместитель директора по экономическим вопросам, начальник планово-экономического отдела	14
2	Главный бухгалтер	14
3	Начальник отдела кадров	14
4	Начальник аккредитационно-симуляционного центра	14
5	Заместитель начальника центра по профориентации	14
6	Заместитель начальника центра	14
7	Секретарь руководителя	14
8	Водители	7

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета

Астапеева Е.В.

« 15 »

04

2024 г.



УТВЕРЖДАЮ

Исполняющий обязанности
директора ККБМК

Ротаренко И.В.

« 15 »

04

20 24 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

норм бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды,
специальной обуви и других СИЗ работникам ККБМК

№ п.п.	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1.	Архивариус	Халат х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Средства защиты органов дыхания фильтрующие	1 3 до износа
2.	Гардеробщик	Халат х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
3.	Инженер	Перчатки диэлектрические Боты диэлектрические Халат х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий очки защитные перчатки с полимерным покрытием	дежурные дежурные 1 до износа 6

	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<p>костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>перчатки с полимерным покрытием</p> <p>очки защитные</p> <p>перчатки резиновые</p> <p>средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие</p> <p>Костюм лавсаново – вискозный на утепляющей прокладке</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>12</p> <p>до износа</p> <p>12</p> <p>до износа</p> <p>1/3</p>
5.	Водитель автомобиля	<p>Костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Жилет сигнальный 2 класса защиты</p>	<p>1</p> <p>12</p> <p>дежурные</p> <p>до износа</p>
6.	Уборщик служебных помещений	<p>Халат х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые</p> <p>При мытье полов и уборке мест общего пользования дополнительно:</p> <p>Средства защиты органов дыхания фильтрующие</p> <p>Галоши резиновые</p>	<p>1</p> <p>6</p> <p>12</p> <p>До износа</p> <p>1</p>
7.	Заведующий складом, заведующий хозяйством, кладовщик	<p>Халат х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1</p> <p>6</p>

Уборщик территории	Костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Фартук из полимерных материалов с нагрудником Плащ непромокаемый Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Сапоги резиновые с защитным подноском	1 12 2 1 на 3 года 1 на 3 года 1
Заведующий библиотекой, библиотекарь	Халат х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета

Астапеева Е.В.

« 15 » 04 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ

Исполняющий обязанности
директора ККБМК

Ротаренко И.В.

« 15 » 04 2024 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

**норм бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств
работникам ККБМК**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование смывающих и обеззараживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц (гр.)
1	2	3	4
1.	Стоматология ортопедическая: преподаватель	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Кабинет клинических исследований, микробиологии преподаватель, лаборант	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3.	Кабинет химии: преподаватель	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4.	Кабинет физвоспитания: преподаватель	Мыло или жидкие моющие средства для рук	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих)

			устройствах
5.	Кабинет клинической биохимии: преподаватель	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах
6	Кабинет гистологии: преподаватель	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах
7.	Хозяйственный отдел: начальник хозяйственного отдела, заведующий хозяйством, заведующий складом, комендант, кладовщик, водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик территории, уборщик служебных помещений, инженер, гардеробщик	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах
8.	Заведующий общежитием, дежурный по общежитию	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах
9.	Заведующий библиотекой, бикарь	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета

Астапеева Е.В.

« 15 » 04 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ

Исполняющий обязанности
директора ККБМК

Рогаренко И.В.

« 15 » 04 2024 г.



ПЛАН - ГРАФИК
последующей специальной оценки условий труда

Всего рабочих мест в организации: 188
в том числе с вредными условиями труда: 0

№ п.п.	Наименование рабочего места (цеха, участка, подразделения)	Количество рабочих мест	Сроки проведения СОУТ
1.	Заместитель директора по учебной работе	1	4 квартал 2024
2.	Педагог доп. образования	1	4 квартал 2024
3.	Социальный педагог	1	4 квартал 2024
4.	Оператор ЭВ и ВТ	4	4 квартал 2024
5.	Методист	3	4 квартал 2024
6.	Преподаватель	21	4 квартал 2024
7.	Диспетчер	2	4 квартал 2024
8.	Архивариус	1	4 квартал 2024

График составил:

И.В.Клецевская

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета

Астафеева Е.В.

« 15 » 04 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ

Исполняющий обязанности
директора ККИМК

Ротаренко И.В.

« 15 » 04 2024 г.



Соглашение
по охране труда на 2024 год
85.21 (ОКВЭД)

N п/п	Содержание мероприятий	Основные вредные и опасные производствен ные факторы	Стоимость работ, тыс. руб.	Срок выполнения мероприяти й	Ответственный за выполнение	Ожидаемая социальная эффективность мероприятия			
						Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых работ	
						всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	Проведение специальной оценки условий труда, выявления и оценки опасностей, оценки уровней профессиональных рисков, реализация мер, разработанных по результатам их проведения за счет средств ФОПМ	Нет	36.0	4 квартал	комиссия по СОУТ	34	26	-	-
2	Приобретение стендов,	Нет	30.0	в течение	Зам. директора	-	-	-	-

	материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, оснащение кабинетов (учебных классов) по охране труда компьютерами, теле-, видео-, аудиоаппаратурой, обучающими и тестирующими программами, проведение выставок, конкурсов и смотров по охране труда, тренингов, круглых столов по охране труда								
3	Перепланировка размещения производственного оборудования, организация рабочих мест с целью обеспечения безопасности работников	Нет	25.0	в течение года	Руководители структурных подразделений, зам директора по ЭВ	-	-	-	-
4	Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами	Нет	30.0	в течение года	начальник ХО	35	24	-	-
5	Проведение обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты,	Нет	27.0	В течение года	Специалист по ОТ	18	17	-	-

	стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда								
6	Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников,	Нет	45.0	2 квартал	начальник ХО	-	-	-	-
7	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований),	Нет	480.0	1- 4 квартал	Специалист по ОТ, Начальник ОК, руководители структурных подразделений	204	162		
8	Провести утилизацию ртуть содержащих ламп	Нет	17.5	2-3 квартал	Начальник ХО	-	-	-	-
9	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и др. СИЗ	Нет	50.0	2 квартал	начальник ХО	24	18		

Протогто, пронумеровано и скреплено
печатью 55 листов

(Содержание акта)

От работодателя:

Исполняющий обязанности
директора КБМК

И.В.Ротаренко

От работников:

Председатель профкома:

Е.В.Асталева

