

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения  
"Белореченский медицинский колледж"  
министерства здравоохранения Краснодарского края

на 2025 - 2028 годы

с « 04 » июля 2025 г. до « 03 » июля 2028 г.

Принят на собрании трудового  
коллектива

« 04 » июля 2025 года

От работодателя  
Директор ГБПОУ «Белореченский  
медицинский колледж»

К.А. Майковский

« 04 » июля 2025 года



От работников  
Председатель профкома

О.Я.Козьменко

« 04 » июля 2025 года

|                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Филиал государственного казенного учреждения<br>Краснодарского края<br>«Центр занятости населения Краснодарского края»<br>в Белореченском районе |
| Уведомительная регистрация<br>коллективного договора, соглашения                                                                                 |
| Дата <u>04.07.2025</u> № <u>90-5</u>                                                                                                             |
| <u>Ведущий специалист</u> <u>И.В. Ширяков</u>                                                                                                    |
| <small>подпись, должность, ФИО</small>                                                                                                           |

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

1.2. Сторонами коллективного договора являются работодатель Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение "Белореченский медицинский колледж" министерства здравоохранения Краснодарского края (в дальнейшем колледж) в лице директора Майковского Константина Александровича, именуемый в дальнейшем «Работодатель», и работники учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице ее председателя профсоюзного комитета Козьменко Ольги Яковлевны, именуемый в дальнейшем «Профсоюзный комитет» («ПК»).

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (*далее – ТК РФ*), Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, краевым трехсторонним соглашением, отраслевым соглашением, заключенным между Краснодарской краевой организацией Профсоюза работников здравоохранения РФ и министерством здравоохранения Краснодарского края, и распространяется на всех работников учреждения, в том числе на руководителя учреждения, за исключением случаев, установленных в коллективном договоре.

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; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе учреждения здравоохранения.

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 3 года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами (*с 04 июля 2025 года*).

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

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

срока реорганизации.

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

1.9. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения РФ, является полномочным представительным органом работников, уполномочивших его общей конференцией (собранием) представлять их интересы при проведении коллективных переговоров с Работодателем по подготовке, заключению или изменению коллективного договора.

1.10. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников учреждения, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

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

1.12. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор, в течение срока действия вносятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке, заключению или изменению коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с условиями прежнего коллективного договора, регионального, отраслевого соглашениями и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

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

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

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся 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.

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

документацией.

1.17. 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.

1.18. 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.

1.19. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

## **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 при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными 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.

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 (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) 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 статьями 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:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее 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, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

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

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.7. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации регулируется статьёй 351.7. ТК РФ.

2.8. Иностранным агентом может быть признано российское или иностранное юридическое лицо независимо от его организационно-правовой формы, общественное объединение, действующее без образования юридического лица, иное объединение лиц, иностранная структура без образования юридического лица, а также физическое лицо независимо от его гражданства или при отсутствии такового.

Иностранный агент не вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях. Образовательная деятельность в отношении несовершеннолетних не может осуществляться организациями, признанными иностранными агентами. (Федеральный закон от 14 июля 2022 г. N 255-ФЗ "О контроле за деятельностью

лиц, находящихся под иностранным влиянием" (с изменениями и дополнениями).

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

2.10. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется статьей 81 ТК РФ.

2.11. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем в письменной форме, являющегося неотъемлемой частью трудового договора.

2.12. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, предусмотрены статьями 178 – 181 ТК РФ, а также Отраслевым соглашением.

2.13. Работники государственных образовательных учреждений, включая руководителей и их заместителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в том же образовательном 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 данном образовательном учреждении, 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.

Руководители государственных образовательных учреждений предоставляют 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 образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме, с письменного согласия работника.

2.12. Работодатель обязуется:

2.12.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, Кодексом профессиональной этики медицинского работника здравоохранения Краснодарского края 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.

2.12.2. 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*).

2.12.3. 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*).

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4-х месяцев, отстранить от работы, если соответствующая работа у работодателя отсутствует.

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.

2.12.4. В случае изменения организационных или технологических условий труда в учреждении 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. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

2.13.3. 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. Работодатель обязуется:

3.1.1. Оплату труда работников учреждения производить в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ «Белореченский медицинский колледж» (далее по тексту – Положение).

3.1.2. Разрабатывать Положение в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, утвержденного постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных

образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края».

Локальные нормативные акты, регламентирующие вопросы оплаты труда работников, принимать по согласованию с Профсоюзным комитетом в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ.

При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации.

3.1.3. Обеспечить заключение (оформление) с работниками трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам), которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленный за выполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год), за ставку заработной платы;

- виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и в др. случаях);

- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера и определения их размеров на основании показателей и критериев, установленных в учреждении.

3.1.4. Определять размер заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно по каждой из должностей.

Оплату труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производить пропорционально отработанному времени.

3.1.5. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Белореченский медицинский колледж» министерства здравоохранения Краснодарского края (далее Положение о системе оплаты).

Не допускать установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда.

3.1.6. При исчислении заработной платы часовую ставку рассчитывать:

- для педагогических работников в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования

Краснодарского края, утвержденного постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»;

- для остальных работников учреждения путем деления установленного работнику размера оклада (должностного оклада) на норму рабочего времени календарного месяца, исчисленную по расчетному графику пятидневной рабочей недели с выходными днями в субботу и воскресенье с учетом установленной нормативными правовыми актами продолжительности рабочей недели по данной должности.

3.1.7. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, среднюю месячную заработную плату определять путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработную плату за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивать за фактическое количество часов по часовым ставкам.

3.1.8. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачивать дополнительно по часовым ставкам после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки; производить эту оплату ежемесячно или в конце учебного года.

Оплату труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производить дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года, также после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производить перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года (*подпункт 3.1.7 данного раздела коллективного договора*).

3.1.9. Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, применять повременную форму оплаты труда за фактически отработанные часы в календарном месяце, исходя из часовой ставки. По окончании учетного периода (календарного месяца) оплачивать дополнительно в соответствии с действующим законодательством и *подпунктом 3.1.10.6 данного раздела коллективного договора* часы работы, отработанные сверх нормы рабочего времени за учетный период (календарный месяц), на основании табеля учета использования рабочего времени, докладных записок руководителей структурных подразделений и приказа руководителя.

Если в календарном месяце графиком сменности (работы) работнику, которому установлен суммированный учет рабочего времени, запланирована работа общей продолжительностью менее чем установлена месячная норма рабочего времени по занимаемой должности (профессии), то причиной неисполнения работником трудовых (должностных) обязанностей является вина работодателя. В данном случае за неотработанное по вине работодателя время производить работнику оплату в размере средней заработной платы

*(часть 1 статьи 155 ТК РФ, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за 3 квартал 2017 г., утвержденный Рострудом).*

3.1.10. Устанавливать работникам выплаты компенсационного характера:

3.1.10.1. За работу в ночное время в размере не ниже 35 % часовой ставки (части оклада или должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.1.10.2. Выплата компенсационного характера за специфику работы педагогическим работникам колледжа в размере 20% оклада (должностного оклада, ставки).

3.1.10.3. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличении объема работы или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.10.4. Педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 10 тысяч рублей из федерального бюджета путем предоставления иных межбюджетных трансфертов бюджетам субъектов Российской Федерации, а также из средств от приносящей доход деятельности преподавателям, осуществляющим классное руководство (кураторство) в коммерческих учебных группах, с сохранением ранее установленных выплат, порядок и условия их назначения и выплат регулируются порядком выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края, а также за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций Краснодарского края, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, утвержденным постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 14.08.2020 г. N 453, а также Разъяснениями Министерства просвещения РФ от 3 сентября 2021г. об организации классного руководства (кураторства) в группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения.

3.1.10.5. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни:

- сдельщикам – по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (долж-

ностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В соответствии с постановлением Конституционного Суда РФ от 28 июня 2018 г. № 26-П при привлечении работников к работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени выплачивать работникам все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), если работа в выходной или нерабочий праздничный день не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха.

За часы работы в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени выплаты компенсационного характера за выполнение работником наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (*статья 60.2 ТК РФ*) производить, если работник в выходной или нерабочий праздничный день выполнял дополнительную работу.

В тех случаях, когда по желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день предоставляется другой день отдыха:

- устанавливать выплату компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день в одинарном размере дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), а день отдыха оплате не подлежит, если работник использует день отдыха в том календарном месяце, в котором осуществлялась работа в выходной или нерабочий праздничный день;

- устанавливать выплату компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день в одинарном размере дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если она производилась сверх установленной месячной нормы рабочего времени, а оплату труда за календарный месяц, в котором предоставляется день отдыха, производить в полном размере, если день отдыха работник использует в другом календарном месяце.

Предоставлять работнику другой день отдыха взамен отработанного времени в выходной или нерабочий праздничный день на основании письменного заявления работника. Дату другого дня отдыха определять по соглашению сторон трудового договора.

Предоставлять работнику полный день отдыха вне зависимости от количества отработанных часов в выходной или нерабочий праздничный день.

3.1.10.6. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты

может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

При суммированном учете рабочего времени подсчет часов сверхурочной работы ведется после окончания учетного периода (календарного месяца).

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

3.1.10.7. В связи с принятием закона Краснодарского края от 2 июня 2023 года № 4909-КЗ «Об объявлении в Краснодарском крае поминовения усопших (Радоница) нерабочим (праздничным днем» и постановлением на уровне Краснодарского края нерабочим (праздничным) днем «Радоницы»:

- заработную плату работникам, которые были освобождены от работы в установленный на территории Краснодарского края нерабочий день, начислять пропорционально отработанному времени.

- . - работникам, которые осуществляли работу в установленный на территории Краснодарского края нерабочий день, оплачивать не менее чем в двойном размере, оплату за работу в такой день производить в соответствии со статьёй 153 ТК РФ.

3.1.10.8. Выплаты компенсационного характера начисляются на оклад (должностной оклад) и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

3.1.11. Устанавливать работникам выплаты стимулирующего характера:

3.1.11.1. За наличие квалификационной категории в размерах и порядке, определенных Положением о системе оплаты.

Размеры повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории устанавливать не менее рекомендуемых размеров, определенных пунктом 3.2 раздела 3 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, утвержденного постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края».

При определении права работника на установление повышающего

коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате за наличие квалификационной категории учитывать для педагогических работников учреждения:

а) преподавателям – квалификационную категорию независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);

б) по должностям педагогических работников, по которым применяется наименование «старший» – независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

в) педагогическим работникам за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, учитывать имеющуюся квалификационную категорию в следующих случаях:

| Должность,<br>по которой установлена<br>квалификационная категория                                                                                                                                            | Должность, по которой рекомендуется<br>учитывать квалификационную<br>катеґорию, установленную по<br>должности, указанной в графе 1                                                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                                                                                                                                                                                                             | 2                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Учитель; преподаватель                                                                                                                                                                                        | Воспитатель; педагог-организатор;<br>преподаватель; социальный педагог                                                                                                                                                                                                                          |
| Учитель; преподаватель<br>(при выполнении учебной<br>(преподавательской) работы по<br>физической культуре и другим<br>дисциплинам, соответствующим<br>разделам курса основ безопасности<br>жизнедеятельности) | Преподаватель-организатор основ<br>безопасности жизнедеятельности                                                                                                                                                                                                                               |
| Преподаватель-организатор основ<br>безопасности жизнедеятельности                                                                                                                                             | Преподаватель (при выполнении<br>учебной (преподавательской) работы по<br>физической культуре, а также по<br>основам безопасности<br>жизнедеятельности сверх учебной<br>нагрузки, входящей в должностные<br>обязанности преподавателя-<br>организатора основ безопасности<br>жизнедеятельности) |
| Руководитель физического воспитания                                                                                                                                                                           | Преподаватель (при выполнении<br>учебной (преподавательской) работы по<br>физической культуре, в том числе сверх<br>учебной нагрузки, входящей в<br>должностные обязанности<br>руководителя физического воспитания)                                                                             |
| Учитель, преподаватель                                                                                                                                                                                        | Руководитель физического воспитания                                                                                                                                                                                                                                                             |

|                                                                            |  |
|----------------------------------------------------------------------------|--|
| (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре) |  |
|----------------------------------------------------------------------------|--|

3.1.11.2. За наличие ученой степени, почетного звания – в размерах и порядке, определенных Положением об оплате труда.

Размеры повышающего коэффициента за наличие ученой степени, почетного звания устанавливать не менее рекомендуемых размеров, определенных пунктом 3.4 раздела 3 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, утвержденного постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края».

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливать работникам, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.1.11.3. За выслугу лет в размерах и порядке, определенных Положением о системе оплаты труда.

Стимулирующую надбавку за выслугу лет устанавливать педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

3.1.11.4. За выполнение функции куратора группы в одной группе в размере 4000 рублей в месяц.

Стимулирующая выплата педагогическим работникам, выполняющим функции куратора группы в двух и более учебных групп, устанавливается за выполнение этих функций в каждой учебной группе, но не более двух стимулирующих выплат одному педагогическому работнику.

3.1.11.5. Может устанавливать работнику персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника (*размер повышающего коэффициента - до 3,0.*)

3.1.11.6. В пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, может устанавливать стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Условия установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определены Положением о стимулирующих выплатах работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Белореченский медицинский колледж» министерства здравоохранения Краснодарского края (далее Положение о стимулирующих выплатах).

Решение об установлении стимулирующих выплат принимается Управляющим советом колледжа.

3.1.11.7. В пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в целях поощрения работников за выполненную работу и общие результаты труда может устанавливаться премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах.

3.2. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 3.1.11.1 – 3.1.11.7 данного раздела коллективного договора, устанавливаются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

3.3. Работникам, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), месячная заработная плата устанавливается на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Если работник работает на полную ставку, но по каким-либо причинам не отработал месячную норму рабочего времени (например, болел, находился в отпуске и др.), или работает в режиме неполного рабочего времени, или на условиях совместительства, устанавливается месячная заработная плата не ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному времени.

Сверх минимального размера оплаты труда устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (статья 151 ТК РФ);

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (статьи 152 и 153 ТК РФ, постановление Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2019 г. № 17-П);

- за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ, постановление Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2019 г. № 17-П);

- за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени (статья 147 ТК РФ, постановление Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2019 г. № 17-П).

3.4. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы работникам в месте выполнения ими работы либо перечисляет на указанный работником счет в банке в следующие сроки:

- за первую половину календарного месяца 22 числа текущего месяца,
- за вторую половину месяца (окончательный расчёт за отработанный месяц) - 07 числа месяца, следующего за расчётным.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплаты стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, персональные выплаты, премиальные выплаты по итогам работы за месяц) устанавливаются работникам по итогам работы за календарный месяц и выплачиваются в установленный срок выплаты заработной платы: за вторую половину календарного месяца;

Премиальные выплаты по итогам работы за период времени более чем за месяц, производятся на основании приказа руководителя в установленный в учреждении срок выплаты заработной платы.

Заработная плата за время отпуска перечисляется (выплачивается) не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно независимо от наличия вины Работодателя. При неполной выплате заработной платы в установленный срок и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (*статья 236 ТК РФ*).

3.5. Производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала (ст.136ТК РФ).

3.6. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

3.7. Общий размер всех удержаний при каждой выплате не может превышать 20%, а в случаях, установленных федеральным законодательством – 50% заработной платы, причитающейся работнику.

3.8. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников Колледжа предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам Колледжа рекомендуется устанавливать:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание кра-

евых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);

- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;

- увеличение объема выполняемых работ;

- совмещение профессий;

- выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

- за проверку письменных работ преподавателям;

- за работу с использованием вредных для организма дезинфицирующих веществ;

- председателям цикловой (предметной) методической комиссии (по результатам работы ЦМК в соответствии с Положением о цикловой методической комиссии);

- за классное руководство (кураторство) в одной группе (проведение открытых мероприятий, участие в научно - практических конференциях и конкурсах различного уровня, работу в выпускных группах и так далее в соответствии с Положением о классном руководстве (кураторе);

- за заведование учебной лабораторией или кабинетом по результатам проведения смотра конкурса на начало учебного года, в зависимости от загруженности учебной лабораторией или кабинета учебными занятиями в течение года, соответствия требованиям, предъявляемым государственным образовательным стандартом к материально-техническому и учебно-методическому обеспечению в соответствии с положением об учебных кабинетах, лабораториях;

- за классность водителям автомобилей (за первый класс) в размере 25%;

- сторожам за каждый час работы в ночное время в размере 35%;

- в двойном размере оплачивается труд в выходные или нерабочие праздничные дни в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

- оформление документации в связи с приемом, началом учебного года и его завершением, выпуском групп;

- исполнение обязанностей председателя и ответственного секретаря приемной комиссии;

- составление сметы расходов, тарификационных списков, тарифов на платные образовательные услуги, анализом финансово-хозяйственной деятельности колледжа;

- текущим ремонтом учебных корпусов;

- активной учебно-методической работой преподавателей - написание авторских и рабочих программ по нескольким предметам или для нескольких специальностей, сборников задач, практикумов, учебно-методических пособий для студентов и преподавателей, инновационная деятельность и другие виды

работ по представлению заместителя директора по учебной и научно – методической работе (до 25%);

- другими видами работ.

Единовременные денежные выплаты за достижение высоких показателей в работе выплачиваются:

- за качественное выполнение заданий, вызванных учебной и производственной необходимостью, а также заданий, не входящих в круг должностных обязанностей;

- за обобщение и внедрение передового опыта, новых технологий;

- за организацию и проведение на базе колледжа городских и краевых мероприятий;

- за досрочное и качественное выполнение работ и заданий администрации колледжа;

- за проведение работ, укрепляющих авторитет учебного заведения (участие в краевых и всероссийских конкурсах, написание и публикация научных статей, авторских программ, сборников задач, практикумов и других учебно-методических пособий для преподавателей и студентов);

- за работу в приемной комиссии;

- за другие виды работ.

Кроме указанных доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера при наличии средств в колледже могут производиться выплаты в целях социальной поддержки работников.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечению которого может быть сохранена или отменена.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению директора Колледжа в пределах бюджетных ассигнований, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

- руководителей структурных подразделений Колледжа, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей директора Колледжа;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Колледжа – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения;

- директору из средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности – по представлению профсоюзного комитета или совета колледжа.

Размеры и условия их выплаты определяются в коллективном договоре (ст.ст. 146-154, 158 ТК РФ), но не ниже установленных законодательством.

3.9. Размер вознаграждения по итогам работы за год определяется с учетом результатов труда работника и продолжительности его непрерывного стажа работы у данного работодателя. Условия и порядок его выплаты конкретизируется в Положении об оплате труда, которое утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в Колледже могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия в связи с государственным или профессиональным праздником;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению директора Колледжа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Колледжа, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей директора, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных директору Колледжа непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей директора Колледжа;
- директора на основании представления профсоюзного комитета или совета колледжа (из средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности);
- других работников, занятых в структурных подразделениях Колледжа - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений Колледжа.

3.10. Руководителю колледжа с учетом мнения профсоюзного комитета предоставляется право увеличивать премии отдельных сотрудников за высокие показатели в работе:

Размер вознаграждения устанавливается каждому работнику персонально с учетом его трудового участия в жизни и работе колледжа.

Вознаграждение, выплачиваемое одному работнику, предельным размером не ограничено.

Выплата премий осуществляется в случаях:

- достижение юбилейной даты по возрасту;
- подготовки и издания учебно-методической литературы с грифом Министерства образования;
- выполнения единовременной особо важной для колледжа работы, по поручению его руководства;

Условия и порядок выплаты конкретизируется в Положении об оплате труда.

3.11. Директору колледжа установить вознаграждение не ниже 3 % от суммы средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельно-

сти - по представлению Управляющего совета колледжа или профсоюзного комитета. Вознаграждение выплачивать ежемесячно.

3.12. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ).

3.13. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, выслуги лет, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня издания приказа аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки РФ (Министерством науки и высшего образования РФ) решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда, в том числе установление выплат стимулирующего характера или изменение их размера, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3.13. Работникам может оказываться материальная помощь в пределах утвержденного фонда оплаты труда и за счет средств от приносящей доход деятельности. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом на основании письменного заявления работника.

3.14. Профсоюзный комитет обязуется:

3.14.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъекта Российской Федерации, Отраслевого соглашения, коллективного договора в части оплаты труда работников.

3.14.2. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

3.14.3. В сроки, установленные статьёй 372 ТК РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда и направлять работодателю мотивированное мнение в

письменной форме.

3.14.4. Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда.

3.14.5. Воспользоваться, в случае необходимости, правом, предоставленным трудовым законодательством Российской Федерации, на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без согласования с Профсоюзным комитетом.

## **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

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

4.1. В ГБПОУ «Белореченский медицинский колледж» рабочее время устанавливается:

- для административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье, начало работы в 8.00 часов, окончание – 17.00 часов, перерыв для отдыха и питания с 12.00 час. до 12:48 часов, в предвыходной день, пятницу, продолжительность рабочего времени сокращается на один час начало работы в 8.00 часов, окончание – 16.00 часов, перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 12:48 часов, накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня или смены уменьшается на один час;

- преподаватели обеспечивают учебный процесс по 6-дневной рабочей неделе с одним выходным днем воскресенье, согласно расписанию учебных занятий и индивидуальной нагрузки, время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и приема пищи преподавателей устанавливается графиком работы утвержденного администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом;

- для сторожей и гардеробщиков сменная работа, которая осуществляется в соответствии с графиками сменности.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ). Для педагогических работников продолжительность рабочего времени в неделю не должна превышать 36 часов (ст. 333 ТК РФ).

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»,

- 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 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Верхний предел годовой нагрузки не должен превышать 1440 часов, установленный для педагогических работников типовым положением для средних специальных учебных заведений.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором полугодиях, в сумме составляя годовую тарификационную нагрузку.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливаются только с их письменного согласия.

Объем учебной нагрузки преподавателям устанавливается, исходя из количества часов по федеральному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в колледже.

Преподаватели во время зимних каникул привлекаются к участию в педагогических чтениях, к работе по оформлению методической документации и другим видам работ.

4.2. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

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, в том числе при неполном рабочем времени (рабочей недели, рабочем дне (смене), режим рабочего времени определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

4.3. 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 4.1.4 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.

4.4. 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.

4.5. 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.

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 определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.6. Режим рабочего времени водителей регламентируется приказом Минтранса России от 16 октября 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 для учреждений здравоохранения, 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.

4.7. Работникам может устанавливаться ненормированный рабочий день.

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.

4.8. 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 (ст. 103 ТК РФ).

В графике сменности работа по совместительству планируется отдельно, учитывая то, 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.

4.9. Работодатель обязуется:

4.9.1. 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.

4.9.2. 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*).

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.

4.9.3. 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*).

4.9.4. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

4.9.5. К работе в ночное время не допускаются привлекать: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

4.9.6. 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 (Положение об оплате ГБПОУ «Белореченский медицинский колледж»).

4.9.7. 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).

4.9.8. 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).

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй статьи 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в

выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

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

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РЯ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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

4.9.9. 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 их письменного согласия, 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,

- родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, в случае если другой родитель работает вахтовым методом,
- работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

Работа в нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени не учитывается как сверхурочная работа и подлежит оплате, как работа в нерабочие праздничные дни в соответствии с подпунктом 3.1.10.7 раздела III «Оплата труда» коллективного договора.

4.9.10. 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.

## **V. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что:

5.1. 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, директору, заместителям директора по учебной и воспитательной работе, заведующим отделениями, заведующим практикой, старшему методисту предоставляется ежегодный основной (удлиненный) оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней (постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»)

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам 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.

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

5.3. 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.

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

5.4.1. За ненормированный рабочий день. (Приложение №1)

5.4.2. Условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

5.4.2.1. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, рабочие места которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, устанавливается не ниже предусмотренной Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22 в переводе на календарные дни (например, 6 рабочих дней соответствуют 7 календарным дням, 12 рабочих дней – 14 календарным дням, 18 рабочих дней – 21 календарному дню).

5.4.2.2. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора.

5.4.2.3. При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору работника, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (за вредные или опасные условия труда), которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в размере средней заработной платы, исчисленной в порядке, предусмотренном статьей 139 ТК РФ.

5.4.2.4. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными или опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

5.4.3. Получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, и инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы продолжительностью 14 календарных дней.

5.4.4. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- продолжительностью не менее 3 календарных дней председателю профсоюзного комитета, не освобожденному от основной работы.

5.4.5. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за счет собственных средств работодателя:

- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников 3 календарных дня;

- в случае ухода за больным членом семьи,

- для сопровождения учащихся младших классов в школу в День знаний, родителям выпускника (9,11 класса) работнику по его письменному заявлению предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 1 календарный день.

5.5. 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).

5.6. По согласованию с Работодателем часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, в том, числе и для педагогических работников, имеющих ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 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 неиспользованные отпуска при увольнении, а также в случаях, предусмотренных статьями 117, 126 ТК РФ.

5.7. 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 учреждений здравоохранения 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.

5.8.1. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие категории работников: несовершеннолетние работники, жены военнослужащих, лица, награжденные нагрудным знаком Почетный донор России, "чернобыльцы", Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации, Герои Социалистического Труда, Герои труда Кубани, полные кавалеры ордена Славы, полные кавалеры ордена Трудовой Славы, инвалиды войны, заслуженные работники социальной защиты населения Кубани, один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокие матери (отец без матери), воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет, работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет; женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком; работники, возобновившие трудовую деятельность после окончания военной службы по мобилизации или по контракту либо после окончания контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной

продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы. (Федеральный закон от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих" (с изменениями и дополнениями)).

5.8.2. 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.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации

Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

5.8.3. 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): работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

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

5.8.5. В соответствии со статьей 262 ТК РФ предоставлять работающим родителям (опекуну, попечителю) 4 дополнительных выходных дня в месяц с сохранением среднего дневного заработка для ухода за детьми-инвалидами, которые могут быть использованы одним из родителей, либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

5.8.6. «Освобождает от работы на 2 дня с сохранением заработной платы работников при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID - 19) или присоединяет указанные дни к ежегодному оплачиваемому отпуску на основании письменного заявления работника.

5.8.6.1. Работник обязан подтвердить, что прошел вакцинацию документом из медицинской организации или сертификатом о профилактической прививке против новой коронавирусной инфекции (COVID -19).

5.8.6.2. При вакцинации работника двухкомпонентной вакциной на основании письменного заявления работника ему может быть предоставлен один день отдыха с сохранением заработной платы для прохождения вакцинации первым компонентом (дозой), и далее - предоставлен еще один день отдыха с сохранением заработной платы для прохождения вакцинации вторым компонентом (дозой).

5.8.6.3. При вакцинации работника однокомпонентной вакциной на основании письменного заявления работника ему может быть предоставлен один день отдыха с сохранением заработной платы для прохождения вакцинации, и далее - второй день отдыха с сохранением заработной платы в

любое время в течение 6 месяцев со дня вакцинации по согласованию с руководителем организации или присоединен к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску.

При установлении работнику суммированного учета рабочего времени и продолжительности рабочей смены больше, чем нормальная, средний дневной заработок сохраняется за нормальную продолжительность рабочего дня (8 часов). При этом работник освобождается от работы на полную рабочую смену.

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

5.10. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

5.10.3. Согласовывать график отпусков.

5.10.4. 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 индивидуальной 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 учреждения (или за счет средств Фонда социального страхования);
- 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 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»*);
- назначение ответственных за обеспечение охраны труда в целом по организации, 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;
- 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.

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 Профсоюзным комитетом 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.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществляется за счет средств Работодателя в размере, не менее установленного статьёй 225 ТК РФ.

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

Стороны принимают меры для получения разрешения от Социального Фонда России (далее – СФР) 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. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников к выполнению поручаемой работы и предупреждения профессиональных

заболеваний.

Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (*статьи 214, 220 ТК РФ*).

6.7.3. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу:

- прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ).

Обеспечить выдачу, хранение и замену СИЗ.

Информировать работников о полагающихся СИЗ.

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

В этих целях по установленным нормам Работодатель оборудует:

- санитарно-бытовые помещения (гардеробные, туалеты);
- помещения для приема пищи;
- помещение 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.

Вести учет выдачи смывающих и обезвреживающих средств в личных карточках работников.

6.7.6. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (*статья 157 ТК РФ*).

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*).

За работником сохраняется место работы и средняя заработная плата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (*статья 216 ТК РФ, статья 15 закона Краснодарского края «Об охране труда»*).

6.7.7. Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников. Своевременно расследовать несчастные случаи на производстве с участием представителей профсоюзного комитета и уполномоченных по охране труда, вести учет и анализ несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, оказывать первую помощь пострадавшим.

6.7.8. Письменно информировать Краснодарскую краевую организацию Профсоюза об авариях, групповых, тяжелых и смертельных несчастных

случаях и их последствиях в течение суток и о выполнении мероприятий по устранению причин аварий и несчастных случаев (*статья 228 ТК РФ*).

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));<br>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 согласовывает 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. Запрещает прием на работу женщин на участки производства, где масса переносимых грузов 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 холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, предоставляет специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время, оборудует помещения для обогрева и отдыха работников (*статья 109 ТК РФ*).

6.9.4. 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 для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами, при необходимости обеспечивает работников питьевой водой.

6.9.5. Работодатель создает для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации и абилитации.

6.9.6. 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 Фонда социального страхования), обеспечивает их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда;

- предоставляет для выполнения своих обязанностей 5 часов в неделю с оплатой в размере среднего заработка;

- 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 общественную работу, способствующую предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшению условий труда, производит выплаты из средств организации не менее 1000 рублей, награждает знаками отличия организации, применяет другие меры морального поощрения.

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. Поручить уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

6.11.3. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях Профсоюзного комитета, в суде.

6.11.4. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

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;
- информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, проводить акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на рабочем месте, включать вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в программы проведения инструктажей по охране труда;
- размещать в помещениях и на территории учреждения в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИД;
- не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников.

6.13. Работодатель обеспечивает разработку, согласование с Профсоюзным комитетом и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принимаемыми нормативными правовыми актами по охране труда.

## **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.

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

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*).

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 среднем или высшем учебных заведениях до завершения обучения;
- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

#### 7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. Совместно с профсоюзом разрабатывать «План повышения квалификации и подготовки кадров». В «Плане повышения квалификации и подготовки кадров» предусматриваются мероприятия по:

- организации наставничества и адаптации молодых работников на производстве;
- повышению квалификации и (или) профессиональной переподготовке работников, в том числе в возрасте от 25 до 65 лет;
- организации профессионального обучения, дополнительного профессионального образования женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет;
- профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию работников предпенсионного возраста за 5 лет до достижения пенсионного возраста (в том числе с использованием региональных проектов (программ)).

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*).

7.5.3. Создавать фонд социальной поддержки, за счет средств которого оказывается содействие в трудоустройстве, профессиональной подготовке и предоставлении сверх установленных законодательством дополнительных социально-бытовых льгот следующим категориям высвобождаемых работников:

- имеющим двух и более иждивенцев;
- в семьях, в которых нет других работников с самостоятельным заработком.

7.5.4. В соответствии с Федеральным законом от 13.07.2020 г. № 210-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части предоставления гарантий работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации»:

- 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 пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, либо после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения.

Работодатель должен выплатить их не позднее пятнадцати 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.

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

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

7.5.7. 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 2 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.

7.5.8. Обеспечивать направление работников на профессиональное

обучение или дополнительное профессиональное образование.

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

7.5.9. 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.

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. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (*статья 2 ТК РФ*).

8.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

8.1.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд.

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

8.1.5. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:

- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

- расходы по найму жилого помещения;
- суточные в размере, предусмотренном законодательством;
- иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя.

8.1.6. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

8.1.7. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186ТК РФ).

8.1.8. Выдавать единовременное пособие в размере минимального размера оплаты труда (в зависимости от стажа работы у данного работодателя) работникам, выходящим на пенсию, имеющим стаж работы в колледже не менее 5 лет.

8.1.9. Предоставлять оплачиваемые краткосрочные отпуска по семейным обстоятельствам:

- собственная свадьба, свадьба детей 3 календарных дня 100 процентов средней заработной платы;
- рождение ребенка 2 календарных дней 100 процентов средней заработной платы;
- похороны члена семьи 3 календарных дня 100 процентов средней заработной платы;
- родителям, ребенок которых идет в 1-й класс (в сентябре месяце) 1 календарный день 100 процентов средней заработной платы.

8.1.10. Оказывать материальную помощь работникам по заявлениям в связи с:

- тяжелыми жизненными обстоятельствами;
- смертью ближайших родственников;
- в виде существенных разовых затрат на лечение сотрудников и их детей; низкооплачиваемым работникам;
- ухода в ежегодный трудовой отпуск;
- непредвиденными обстоятельствами.

Размер материальной помощи устанавливается индивидуально с учетом финансовых возможностей колледжа.

8.1.11. При наличии средств руководитель может производить единовременные выплаты в следующих случаях:

- смерти работника (выплата производится членам семей работника) и (или) членов их семей (родители, жена, муж, дети) в сумме не менее 2000 руб.
- при рождении ребенка в сумме не менее 1000 руб.;
- юбилярам (50- 60 лет и так далее), в зависимости от личного вклада работника в сумме не менее 1000 руб.;
- работникам, достигшим пенсионного возраста, впервые выходящим на пенсию, в зависимости от наличия средств и личного вклада в развитие колледжа в сумме до одного размера МРОТ.

8.1.12. В случаях гибели работника на производстве, колледж выплачивает членам семьи погибшего компенсации, предусмотренные законом.

8.1.13. Ежемесячные компенсационные выплаты за счет средств колледжа производятся:

-матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, до достижения ими трехлетнего возраста, в размерах, утвержденных федеральными законами.

8.1.14. В соответствии со статьей 115 Трудового кодекса Российской Федерации всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска.

График отпусков утверждается не позднее чем за две недели до начала календарного года по согласованию с профсоюзным комитетом и доводится до сведения работников.

8.1.15. Не освобожденному от основной работы председателю профсоюза, предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

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.

## **IX. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников Стороны коллективного договора договорились:

9.1. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудоустройственной адаптации в течение первого года работы.

9.2. Разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации.

9.3. Создать Совет молодых специалистов.

9.4. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых

специалистов.

9.5. Организовать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады. Пропагандировать способы и методы организации образа жизни, способствующего физическому, духовно-нравственному оздоровлению работающей молодежи и студентам.

9.6. Консолидировать усилия по противодействию потребления табака, алкоголя, наркотиков.

9.7. Работодатель обязуется:

9.7.1. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего и высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.7.2. Выделять целевое финансирование на подготовку молодых специалистов.

9.7.3. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

9.7.6. Формировать привлекательный образ здорового человека.

9.8. Профсоюзный комитет обязуется:

9.8.1. Создавать при Профсоюзном комитете комиссии по работе с молодежью.

9.8.2. Активно использовать законодательную нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

9.8.3. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий.

9.8.4. Не допускать установления испытательного срока при приеме на работу для лиц, не достигших возраста 18 лет, и для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения (*статья 70 ТК РФ*).

## **Х. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА**

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель:

10.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет краевой (*территориальной*) профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

10.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым

кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

10.2.1. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

10.2.2. 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»).

10.2.3. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.2.4. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

10.2.5. 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.

10.2.6. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

10.2.7. Разрешить в рабочее время выполнять профсоюзные обязанности в интересах коллектива работников председателю профсоюзного комитета в течение 3 часов в неделю, профактиву в течение 2 часов в неделю.

10.2.8. Освобождать от работы, как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке совместительства, членов Профсоюза, избранных делегатами, для участия в работе съездов, конференций, созываемых органами Профсоюза, для участия в работе выборных профсоюзных органов, в заседаниях комиссий профсоюзных органов, на время краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятиях, проводимых Профсоюзом, до 3 рабочих дней в календарном году.

При проведении мероприятий, организуемых профсоюзными органами, вне места постоянной работы работника - члена Профсоюза, работодатель направляет его в служебную командировку по письменному распоряжению на срок проведения указанных мероприятий с сохранением места работы (должности) и среднего заработка за все рабочие дни, установленные работнику графиком сменности (работы), Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором. Другие расходы, связанные с командировкой для участия в мероприятиях, организуемых профсоюзными органами, производятся за счёт средств профсоюзного бюджета.

*(статьи 165 – 167, 170 – 171, 374 ТК РФ, статья 25 федерального закона «О профессиональных союзах»).*

10.2.9.. Осуществляет подписку за счет учреждения необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому Профсоюзным комитетом.

10.2.10. Предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзному комитету юридическую базу данных (*вариант «Консультант+» и пр.*) и оплачивает обновление ее содержания.

10.2.11. Лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (*статья 378 ТК РФ*).

10.2.12. Признает, что деятельность председателя первичной профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа является значимой для организации и принимается во внимание при поощрении работников.

10.2.13. Способствовать информированию работников о деятельности Общероссийского Профсоюза образования.

10.3. Стороны исходят из того, что:

10.3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации 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*);
- 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*);
- 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 (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий трудового договора (*статья 74 ТК РФ*);
- режим рабочего времени работников в случае простоя.

10.3.2. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников 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 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, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

10.3.3. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 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);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 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);
- план и график работы организации по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- график, план, расписание, регулирующие выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие работников в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- режим рабочего времени работников в каникулярный период.

10.3.4. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

10.3.5. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации 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 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).

10.3.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, территориального и краевого Совета молодых педагогов 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 (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

10.3.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации 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).

10.3.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## **XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11.1 Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду, краевой организацией Профсоюза.

Текущий контроль выполнения договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

11.2. Стороны договорились:

- совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год;

- разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора.

11.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

11.4. Работодатель размещает текст коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.5. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом, Уставом Профсоюза.

## **ХII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ**

12.1. 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.

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

12.3. Настоящий коллективный договор подписан в 2-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Коллективный договор принят на собрании работников 04 июля 2025 г.