

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного казенного
профессионального образовательного
учреждения Краснодарского края
«Армавирский индустриальный
техникум»
(ГКПОУ КК АИТ)

на период с 25 марта 2025 года по 24 марта 2028 года

От работников:

Председатель профсоюзного комитета

Е.А. Ватулина

«25» марта 2025 года

От работодателя:

И.о. директора

С.С. Савраева

«25» марта 2025 года



Филиал государственного казенного учреждения
Краснодарского края
«Центр занятости населения Краснодарского края»
в городе Армавире

Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения

Дата 31.03.2025 № 03

Ватулина Е.А.
Именное наименование должности, подпись, Ф.И.О.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Коллективный договор	3-37
2. Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка.....	38-55
3. Приложение № 2. Соглашение по охране труда на 2022 год.....	56
4. Приложение № 3. Перечень профессий и должностей работников, которым в рамках требований Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», установлена бесплатная выдача	57-67
5. Приложение № 4. Список работ, профессий и должностей, которым устанавливается ненормированный рабочий день и предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.....	68
6. Приложение № 5. Перечень должностей, по которым Работодатель может производить оплату труда педагогических Работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).....	69-72
7. Приложение № 6. Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдается молоко или другие равноценные пищевые продукты по установленным нормам.....	73
8. Приложение № 7. Порядок и условия замены молока или других равноценных пищевых продуктов компенсационной выплатой.....	74
9. Приложение № 8. Список работ, профессий и должностей, которым устанавливается предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с 3.2, 3.3 классами условий труда.....	75
10. Приложение № 9. Требования к комплектации аптечки для оказания работниками первой помощи пострадавшим с применением медицинских изделий.....	76-89
11. Приложение № 10. Наименование рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда на которых по результатам СОУТ предоставляется доплата	80

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий Работников государственного казенного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Армавирский индустриальный техникум» (далее – учреждение), создания благоприятных условий деятельности учреждения, направленных на повышение социальной защищенности Работников в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации Российской Федерации, Федерального закона от 12 января 1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 12 декабря 2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», Федерального закона от 21 ноября 2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Федерального закона от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», закона Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае», Постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края: от 11 ноября 2008 года № 1572 (с изменениями) «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», от 27 ноября 2008г.№ 1218 (с изменениями) «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», от 27 ноября 2008 года № 1220 (с изменениями) «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Краснодарского края», от 19.12.2023 № 1135 (с изменениями) «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Краснодарского края, от 07.02.2012 № 113 (с изменениями) «О введении и об условиях осуществления денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений, подведомственных министерству образования, науки и молодежной политики Краснодарского края и департаменту по делам казачества, военным вопросам и работе с допризывной молодежью Краснодарского края».

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются **государственное казенное профессиональное образовательное учреждение Краснодарского края «Армавирский индустриальный техникум»** в лице **исполняющего обязанности директора Савраевой Светланы Сергеевны**, именуемое в дальнейшем «Работодатель» и **работники учреждения** в лице **Ватулиной Екатерины Александровны**, именуемая в дальнейшем «Председатель профсоюзного комитета»

1.2. Целью настоящего коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за невыполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу учреждения, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества учреждения, учет мнения профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов, и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников организации;

1.3.2. Председатель профсоюзного комитета защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность учреждения, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.3.3. Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности работы учреждения, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования Работников, предоставлении социальных льгот и гарантий Работникам (ст. 41 ТК РФ). Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение Работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст.43 ТК РФ) (независимо от стажа работы, режима занятости).

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, территориальным, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на данного работодателя.

1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора в организации соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.7. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с профсоюзным комитетом, с учетом финансово-

экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для Работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.8. Стороны признают, что основой предоставления предусмотренных коллективным договором льгот, преимуществ, социальных гарантий и условий труда является успешная работа учреждения.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, его заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора на равноправной основе по решению сторон образуется Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

1.9. Коллективный договор заключен в целях согласования интересов Работников и Работодателя по вопросам регулирования социально-трудовых отношений на основе социального партнерства.

Основными принципами социального партнерства стороны признают (ст.24 ТК РФ):

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.10. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством. Представители любой стороны имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров по изменению коллективного договора. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения предложения.

Настоящий коллективный договор, а также трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников, по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор или трудовой договор, то они не подлежат применению.

1.11. Рассмотрение коллективного трудового спора по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, соглашения, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение выборного представительного органа Работников при принятии локальных

нормативов актов, содержащих нормы трудового права, производится в соответствии с главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае возникновения коллективного трудового спора, стороны договорились использовать для его разрешения примирительные процедуры: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Если стороны не пришли к соглашению в ходе примирительных процедур, коллективный трудовой спор будет разрешаться в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.12. Взаимные обязательства сторон.

1.12.1. Работодатель признает Председателя профсоюзного комитета единственным Председателем профсоюзного комитета, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

В случае поступления в арбитражный суд заявления о признании работодателя банкротом директор учреждения обязуется проинформировать об этом Председателя профсоюзного комитета, а также работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем, в месячный срок.

1.12.2. Председатель профсоюзного комитета обязуется:

- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

- участвовать в управлении учреждением в соответствии с действующим законодательством, получать от Работодателя полный объем информации о деятельности предприятия и доводить ее до работников;

- предъявлять Работодателю требования от имени работников в случае нарушения Работодателем положений настоящего коллективного договора;

- способствовать снижению социальной напряженности в учреждении, укреплению трудовой дисциплины работников, обеспечению ее прибыльной работы.

1.13. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания (ст.43 ТК РФ).

Действие коллективного договора распространяется на всех Работников. Работники, не являющиеся членами профсоюза, но уполномочившие профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем, перечисляют на счет профсоюзной организации денежные средства в размере 50% от установленного профсоюзного взноса.

1.14. Работодатель обязуется ознакомить с текстом настоящего Коллективного договора всех Работников не позднее одного месяца после подписания, а также разместить его на официальном сайте учреждения.

При приеме на работу Работодатель знакомит Работников под подпись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором. Полный текст коллективного договора находится в кадровой службе, в бухгалтерии, в профкоме.

2. Права и обязанности сторон

2.1. Права работодателя (ст.22 ТК РФ).

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества и других Работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

2.2. Обязанности работодателя.

Работодатель обязан (часть 2 ст.22 ТК РФ):

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять председателю профсоюзного комитета полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля над их выполнением;
- знакомить Работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.3. Права Работников (часть 1 ст.21 ТК РФ).

Каждый Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

– возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

– обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.4. Обязанности Работников (часть 2 ст. 21 ТК РФ).

Каждый Работник обязан:

– добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

– соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

– соблюдать трудовую дисциплину;

– выполнять функциональные обязанности, установленные нормы труда;

– соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

– бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

– незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

3. Трудовые отношения и трудовые договоры

3.1. Трудовые отношения основаны 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 работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

3.2. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения Председателя профсоюзного комитета (ст.189, ст.190 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением № 1 к коллективному договору.

3.3. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ).

3.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на работодателя, и коллективным договором (ст.9 ТК РФ).

3.5. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Работодатель обязан выдать один экземпляр трудового договора Работнику под подпись. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

3.6. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

3.7. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст. 59 ТК РФ).

3.8. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также иные условия, не противоречащие действующему законодательству и отвечающие интересам сторон настоящего договора.

3.9. Испытательный срок устанавливается не более 3 (трех) месяцев, а для заместителей директора, главного бухгалтера и руководителей иных структурных подразделений организации – не более 6 (шести) месяцев, если иное не установлено законом.

3.10. Испытательный срок при приеме на работу не устанавливается, для:

- 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 трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором.

3.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.12. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ (ст.72.1 ТК РФ).

3.13. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

3.14. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- 1) место работы;
- 2) трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой Работнику работы). Если в соответствии с трудовым законодательством с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или с соответствующим положением профессиональных стандартов;
- 3) все виды поручаемой Работнику работы;
- 4) дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 5) условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада (оклада), ставки заработной платы Работника учреждения, виды выплат компенсационного и стимулирующего характера. При этом конкретизируются условия осуществления выплат:
 - компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты);
 - стимулирующего характера (наименование выплаты, перечень показателей оценки эффективности деятельности, значения показателей, периодичность, размер выплаты).
- 6) объем учебной нагрузки, устанавливаемый педагогическому Работнику;
- 7) режим рабочего времени и времени отдыха;
- 8) компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если Работник принимается на работу в соответствующих условиях;
- 9) условия труда на рабочем месте;
- 10) условия, определяющие, в необходимых случаях, особенности работы;
- 11) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- 12) условие об обязательном социальном страховании Работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- 13) продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска Работника. При предоставлении Работнику ежегодного дополнительного отпуска в связи с особыми условиями труда в трудовом договоре указывается продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска и продолжительность дополнительного отпуска с указанием оснований для предоставления дополнительного отпуска;
- 14) меры социальной поддержки;

15) в случае поручения Работнику учреждения с его письменного согласия выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой Работнику работы отражается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

3.11. В случае отсутствия в трудовом договоре необходимых сведений и (или) условий, трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.12. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим Работникам в соответствии Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других педагогических Работников, ведущих преподавательскую работу, помимо основной работы, устанавливается руководителем с учетом мнения профкома. Установление учебной нагрузки и ознакомление с ее объемом Работников под подпись завершается Работодателем до ухода Работников в ежегодный оплачиваемый отпуск (ч. 2 ст. 74 ТК РФ).

3.13. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим Работникам других образовательных учреждений и Работникам предприятий, учреждений и организаций, предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены (с учетом соответствия уровня образования квалификационным требованиям, ФГОС, с 01.07.2016 - профессиональным стандартам) преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

3.14. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими Работниками.

3.15. По инициативе Работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

О введении указанных изменений Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч. 2 ст. 74, ст. 162 ТК РФ).

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.16. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

4. Обеспечение занятости

Подготовка и дополнительное профессиональное образование

Работодатель обязуется:

4.1. Рассматривать предварительно с участием Председателя профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

4.2. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы работодателем, переобучению работников и т.д.

4.3. Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.4. Не допускать увольнения в связи с сокращением численности или штата работников, на иждивении которых находятся члены семьи, не имеющие самостоятельного заработка.

4.5. Сообщать в письменной форме Профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата Работников и о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях Работников – не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

4.6. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

4.7. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

4.8. Предусматривать создание (выделение) квотируемых рабочих мест для инвалидов и граждан, испытывающих трудности в поиске работы, других категорий граждан в соответствии с Законом Краснодарского края от 08.02.2000 г. № 231-КЗ «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае» в случае включения организации в постановление администрации МО город Армавир «Об утверждении перечня организаций МО город Армавир, которым вводятся квоты для приема на работу граждан, испытывающих трудности в поиске работы».

4.9. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, при увольнении по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

4.10. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с Работником, являющимся членом профсоюза, Работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

4.11. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых Работников.

4.12. Предоставлять Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, 4 часа в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

4.13. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случая ликвидации организации.

Расторжение трудового договора с Работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации организации), помимо соблюдения общего порядка, допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по п. 1, 5 – 8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

4.14. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.15. Обеспечить право Работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

4.16. Обеспечить получение образования высвобождаемыми Работниками до наступления срока расторжения трудового договора.

4.17. Направлять на профессиональное обучение или для получения дополнительного профессионального образования педагогических Работников не реже одного раза в 3 (три) года.

4.18. Предусматривать выделение средств (в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения) на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование Работников.

4.19. В случае направления Работника для получения образования с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.20. В первоочередном порядке направлять на профессиональное обучение или для получения дополнительного профессионального образования педагогических Работников, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

4.21. Предоставлять гарантии и компенсационные выплаты Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата или магистратуры, и Работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам; Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации; Работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и Работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования; Работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения (ст. 173 – 176 ТК РФ).

Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 177 ТК РФ).

4.22. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации, также Работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению, а также в других случаях.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору Работника).

Стороны договорились:

4.23. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также работники из числа воспитанников детских домов, лиц предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста); работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет; работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения и работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения; работающие инвалиды

4.24. Прием на работу молодых рабочих и специалистов из числа молодежи, окончивших профессиональные училища и колледжи, осуществлять на основе договорных отношений с учебными заведениями.

4.25. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

4.26. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учётом мнения профкома в порядке, установленном ст.372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

4.27. Создавать (выделять) квотируемые рабочие места для инвалидов и граждан, испытывающих трудности в поиске работы, других категорий граждан в случае включения организации в постановление администрации МО город Армавир «Об утверждении перечня организаций МО город Армавир, которым вводятся квоты для приема на работу граждан, испытывающих трудности в поиске работы».

4.28. Привлечение и использование иностранной рабочей силы осуществлять в соответствии с законодательством.

5. Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется:

5.1. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий Работников: в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю; Работников, имеющих инвалидность I и II группы – не более 35 часов в неделю; педагогических Работников – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.2. Устанавливать педагогическим Работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 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".

5.3. Составлять расписание занятий с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

5.4. При составлении графика дежурств педагогических Работников учитывать сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического Работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических Работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

5.5. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, а по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке.

5.6. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

5.7. Привлекать Работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 99 ТК РФ).

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с

письменного согласия Работников в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.9. Привлекать Работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой.

5.10. В период зимних и летних каникул привлекать преподавателей и иных педагогических Работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до начала каникул.

5.11. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем Работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 Трудового кодекса Российской Федерации. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.12. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.13. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен Работодателем следующим категориям Работников:

- Работниками моложе 18 лет;
- Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;

- женщинам перед отпуском по беременности и родам и непосредственно после него;
- Работникам, имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- участникам военных конфликтов;
- работникам, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»;
- супругам военнослужащих отпуск – одновременно с отпуском военнослужащих в соответствии со ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»;
- лицам, награжденным нагрудным знаком "Почетный донор России", в соответствии со ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»;
- гражданам, получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр) (Федеральный закон от 10.01.2002 № 2-ФЗ "О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне");
- инвалидам войны в соответствии со ст. 14 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ "О ветеранах";
- героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы
- гражданам, удостоенным званий Героя Советского Союза, Героя Российской Федерации или являющиеся полными кавалерами ордена Славы
- лицам, работающим по совместительству (ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе, в том числе авансом - ст. 286 ТК РФ).

По желанию Работника, супруга которого находится в отпуске по беременности и родам, ему предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного Работодателя.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

5.14. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность отпуска не может быть менее трех календарных дней. Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска указывается в Перечне профессий и должностей (Приложение № 6).

5.15. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда с минимальной продолжительностью 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.16. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами предоставлять по его заявлению 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце. Периодичность подачи заявления (ежемесячно, один раз в квартал, один раз в год, по мере обращения или др.) определяется родителем (опекуном, попечителем) по согласованию с Работодателем в зависимости от необходимости использования дополнительных оплачиваемых выходных дней.

5.17. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

5.18. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1);
- трудовым договором и (или) графиком сменности, составленным Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и доведённым до Работников не позднее, чем за два месяца до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);
- другими локальными нормативными актами.

6. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132ТК РФ).

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об оплате труда.

6.1. Стороны договорились о следующем:

6.1.1. Производить оплату труда Работников в соответствии с Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. №1572-КЗ «Об оплате труда Работников государственных учреждений Краснодарского края», Постановлением Главы администрации (губернатора) Краснодарского края 06.09.2023 № 684. «О введении отраслевых систем оплаты труда Работников государственных учреждений Краснодарского края», Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. №1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда Работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»; Постановлением Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 г. № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения и государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство здравоохранения Краснодарского края»; Постановлением Главы

администрации (губернатора) Краснодарского края от 19 декабря 2023 г. № 1135 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Краснодарского края»; Постановлением Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 31 января 2012 г. № 81 «О введении и условиях осуществления выплат отдельным категориям Работников государственных учреждений, подведомственных департамент социальной защиты населения Краснодарского края», Постановлением Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 07.02.2012 № 113 (с изменениями) «О введении и об условиях осуществления денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений, подведомственных министерству образования, науки и молодежной политики Краснодарского края и департаменту по делам казачества, военным вопросам и работе с допризывной молодежью Краснодарского края».

6.1.2. Производить индексацию заработной платы в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.3. Размер месячной минимальной заработной платы включает оплату за труд работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), по тарифной ставке либо окладу (должностному окладу).

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

6.1.5. Устанавливать к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда Работников, принимаемым с учетом мнения представительного органа Работников.

6.1.6. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда, Положением о стимулирующих выплатах, Положением о критериях оценки эффективности деятельности Работников и иными локальными нормативными правовыми актами, принимаемыми в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

6.1.7. Работодатель может производить в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год оплату труда педагогических Работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности), согласно Приложению № 7.

6.1.8. Работодатель может производить премирование Работников в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах Работникам, за счет

бюджетных ассигнований на оплату труда Работников учреждения.

Работодатель может (при наличии финансирования) оплачивать документально подтвержденные расходы, произведенные Работниками, исполняющими обязанности водителя автомобиля, при прохождении медицинского освидетельствования для получения медицинской справки о допуске к управлению транспортными средствами, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 24 ноября 2021 года № 1092н

6.1.9. Производить за счет средств СФР единовременные выплаты в следующих случаях:

- смерть Работника (выплата производится членам семьи Работника) и (или) членов их семей (муж, жена, дети, отец, мать), при наличии свидетельства о смерти, справки о смерти и подтверждающих родство документов – в размере, установленном законодательством Российской Федерации;

- Работникам, пострадавшим в результате стихийных бедствий и пожара, от несчастных случаев на производстве, получившим увечья, в размере, установленном законодательством Российской Федерации;

- при рождении ребенка в размере, установленном законодательством;

- женщинам, вставшим на учет в женские консультации на ранних сроках беременности.

6.1.10. В целях оказания социальной поддержки Работникам за счет экономии, сложившейся по фонду оплаты труда, Работодателем может производиться выплата материальной помощи в размере до 10 000,00 (десяти тысяч) рублей по следующим основаниям:

- к юбилейным датам работников (50, 55, 60 лет далее- каждые пять лет);

- в случае смерти близкого родственника или супруга (и) или в случае смерти работника материальная помощь в тех же размерах выплачивается его родственникам;

- при вступлении в брак впервые;

- при рождении ребенка;

- в связи с несчастным случаем и другими случаями стечения тяжелых жизненных обстоятельств.

Материальная помощь может оказываться членам профсоюзной организации из средств профсоюзной организации по решению Профкома по указанным в абзаце первом настоящего пункта основаниям, а также на ритуальные услуги, при чрезвычайных обстоятельствах, на проведение медицинских обследований и операций.

6.1.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

6.1.12. Работа, выполняемая по инициативе Работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени, нормального числа рабочих часов за учетный период является сверхурочной работой.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. При суммированном

учете рабочего времени, исходя из определения сверхурочной работы, подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Расходы на оплату труда Работников, работающих сверхурочно, в целях налогообложения прибыли относятся к расходам на оплату труда согласно пункту 3 статьи 255 Налогового кодекса Российской Федерации.

6.1.13. Время простоя (статья 72.2 Трудового кодекса) по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Знакомить под подпись Работников с комплектованием, тарификацией, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, 162 ТК РФ).

6.2.2. Устанавливать педагогическим Работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы), определённую в соответствии со ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации и приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 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».

6.2.3. Производить оплату заработной платы Работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

6.2.4. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда.

6.2.5. При совмещении профессией (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производить Работнику доплату. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

6.2.6. За каждый час ночной работы производить доплату в размере 20% тарифной ставки.

6.2.7. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение среднего заработка. Средний заработок за время нахождения Работника в командировке сохраняется за все рабочие дни недели по графику, установленному по месту постоянной работы.

6.2.8. Выплачивать преподавателям, у которых по не зависящим от них причинам

в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года:

1) заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

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

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

6.2.9. Обеспечивать своевременную выдачу каждому Работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

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

6.2.11. Производить доплату Работникам, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным либо опасным условиям труда. Минимальный размер повышения оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.2.12. Производить выплату заработной платы два раза в месяц:

23-го числа текущего месяца за первую половину текущего месяца;

8-го числа месяца, следующего за отработанным, за вторую половину отработанного месяца.

6.2.13. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем производить выплату заработной платы Работнику накануне этого дня.

6.2.14. Производить оплату отпусков не позднее, чем за три дня до их начала.

6.2.15. При прекращении трудового договора выплату всех сумм, причитающихся Работнику, производить в день увольнения Работника, если Работник в день увольнения не работал – не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

6.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника. Все расходы, связанные с заключением договора банковского счета и его обслуживанием относятся на счет Работодателя.

6.4. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает

независимо от наличия вины Работодателя.

6.5. Удержания из заработной платы Работника для погашения его задолженности Работодателю могут производиться:

- возмещение неотработанного аванса, выданного Работнику в счет заработной платы;

- погашение неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- возврат сумм, излишне выплаченных Работнику вследствие счетных ошибок, а также в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины Работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ);

- при увольнении Работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если Работник увольняется по п. 8 ч. 1 ст. 77 или п. п. 1, 2, 4 ч. 1 ст. 81, п. п. 1, 2, 5, 6 и 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся Работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за Работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Указанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

6.6. Доплата за классное руководство устанавливается преподавателям и другим педагогическим работникам на период учебного года из расчета 4000 рублей в месяц в группе.

В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководства двух и более учебных групп, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждой учебной группе, но не более 2 стимулирующих выплат 1 педагогическому работнику.

6.7. Работникам устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение (стимулирующая выплата) с сохранением ранее установленных выплат классным руководителям учебных групп за счет средств федерального бюджета.

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функций классного руководителя учебных групп, выполняющего функции классного руководства в одной группе, составляет 5 000 рублей в месяц. Стимулирующая выплата Работникам, выполняющим функции классного руководства учебных групп, двух и более учебных групп, устанавливается за выполнение этих функций в каждой группе, но не более двух стимулирующих выплат одному Работнику.

6.8. В случае смерти Работника, неполученная заработная плата, выдается одному из членов его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача заработной платы должна быть произведена не позднее

недельного срока со дня подачи соответствующих документов (статья 141 Трудового кодекса Российской Федерации).

7. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить Работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающий производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний Работников (ст. 216 ТК РФ).

Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указываются в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение № 2).

7.2. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 210 ТК РФ).

7.3. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку рабочих мест по условиям труда, проведение медицинских осмотров, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта из всех источников финансирования в размере не менее 2,0 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации. Разработать и согласовать с Председателем профсоюзного комитета соглашение по охране труда (приложение № 3).

7.4. Обеспечить формирование и деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей Работодателя и профсоюзной организации в количестве 4-х человек. Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профзаболеваний. Обеспечить работу охраны труда в учреждении, оборудовать уголки охраны труда.

7.5. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств учреждения (или за счет средств СФР) (ст. 224 ТК РФ).

7.6. Организовать работу службы охраны труда, подчинив ее руководителю предприятия (либо его первому заместителю по техническим вопросам). Не допускать сокращения специалистов по охране труда и не возлагать на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников (ст. 223 ТК РФ).

7.7. Уполномоченным профсоюзного комитета по охране труда за выполнение своих обязанностей установить дополнительные социальные гарантии в соответствии с Положением об уполномоченном лице по охране труда профсоюза, в том числе:

– разрешить в рабочее время выполнять свои обязанности в интересах коллектива Работников в течение 2-х часов в неделю;

– привлекать к дисциплинарной ответственности, переводить на другую работу или увольнять по инициативе администрации только после предварительного согласования с профкомом;

– по ходатайству Профкома за активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению производственного травматизма, улучшению условий труда, при наличии экономии фонда оплаты труда, применять меры морального поощрения (объявление благодарности, награждение грамотой и т.д.).

7.8. Оборудовать и обеспечить работу кабинетов и уголков охраны труда.

7.9. Организовать деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей Работодателя и профсоюзной организации. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств предприятия (или за счет средств СФР) (ст. 224 ТК РФ), в том числе:

– назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по учреждению, в структурных подразделениях;

– обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль над поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда;

– обеспечить 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»);

– обеспечить каждое подразделение, должностных лиц, уполномоченных лиц профсоюза комплектом документов по охране труда;

– проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и инженерно-технических Работников в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда.

7.10. Обеспечить Работников за счет средств Работодателя специальной одеждой и обувью в соответствии с нормами, установленными в Приложении № 3.

7.11. В случае необеспечения Работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой (ст. 216.1 ТК РФ).

7.12. Предоставлять Работникам льготы и компенсации на основании отраслевого соглашения с учетом результатов специальной оценки условий труда.

7.13. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в том числе на созданных (выделенных) квотируемых рабочих местах для инвалидов и для граждан, испытывающих трудности в поиске работы, других категорий граждан, в организациях, включенных в постановление администрации МО город Армавир «Об утверждении перечня организаций МО город Армавир, которым вводятся квоты для приема на работу граждан, испытывающих трудности в поиске работы».

В состав комиссии по СОУТ в обязательном порядке включать представителей профкома, комиссий по охране труда и уполномоченного по охране труда.

7.14. В каждом подразделении иметь аптечки для оказания первой помощи пострадавшим на производстве.

7.15. Обеспечить проведение бесплатных для Работников вакцинацию и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров Работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом министерства здравоохранения российской федерации от 28 января 2021 г. n 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 трудового кодекса российской федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», с сохранением за Работниками места работы и среднего заработка.

Не допускать Работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний

7.16. Организовать и проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры Работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения пригодности этих Работников для выполнения поручаемой работы.

7.17. 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 тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

7.18. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. На квотируемых рабочих местах специальная оценка проводится до принятия на них работников. Соблюдать условия труда инвалидов на квотируемых рабочих местах по результатам проведенной специальной оценки.

7.19. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в организации по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты,); помещения для приема пищи; санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором препаратов для оказания первой медицинской помощи; аппараты (устройства) для обеспечения работников питьевой водой.

7.20. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда, следующие гарантии и компенсации:

а) досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»;

б) дополнительный отпуск в соответствии со ст.117 ТК РФ (Приложение №8);
в) сокращенный рабочий день в соответствии со ст.92 ТК РФ;
г) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.147 ТК РФ;

д) молоко и другие равноценные продукты. Производить замену молока денежной компенсацией разрешается при наличии письменного заявления работника по нормам и в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации (Приложение №6, приложение № 7).

7.21. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных трудовым кодексом Российской Федерации 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 (ст.157 ТК РФ).

7.22. Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине простой (ст.157 ТК РФ).

7.23. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

7.24. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ с целью внедрения норм предельно допустимых нагрузок для женщин (ст. 253 ТК РФ). Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых их труд запрещен (ст. 265 ТК РФ).

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.

Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Приказом Минтруда России от 20.04.2022 № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».

Обращаться в филиалы регионального отделения СФР за получением разрешения 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. Обеспечить целевое использование этих средств.

7.25. Письменно информировать Краснодарскую краевую организацию Профсоюза, а также иные заинтересованные организации, об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом и их последствиях в течение суток и о выполнении мероприятий по устранению причин аварий и несчастных случаев (ст. 228 – 229.2. ТК РФ).

7.26. Выплачивать пострадавшим от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и семьям погибших дополнительно к предусмотренному законодательством возмещению вреда и в соответствии с отраслевыми соглашениями следующие разовые выплаты (из средств организации):

- инвалиду I группы – 40% годового заработка;
- инвалиду II группы – 30% годового заработка;
- инвалиду III группы – 20% годового заработка;
- семье погибшего – 20% годового заработка.

Годовой заработок определяется из расчета заработка за 12 полных месяцев работы пострадавшего, предшествующих травме.

7.27. Выплачивать единовременное пособие в случае смерти работника от несчастного случая по пути на работу или по пути с работы семье погибшего в размере до 30 тысяч рублей.

7.28. Выплачивать единовременное пособие семье умершего работника в случае его смерти от общего заболевания и несчастного случая в быту, за исключением случаев алкогольного отравления, в размере до 10 тысяч рублей.

7.29. Производить оплату расходов по погребению за счет работодателя в случае смерти работника на производстве, а также предусматривать выделение средств в смете расходов.

7.30. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, для чего разработать и осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.31. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч. не допускать к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (ст.265 ТК РФ, постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 года №163).

7.32. Не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИД и сфере труда (№200), 2010 г.).

7.33. Способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работникам (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИД и сфере труда (№200), 2010 г.).

7.34. Обращаться в филиалы регионального отделения СФР для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.35. Обеспечивать выполнение рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.36. Работникам при прохождении диспансеризации предоставляются гарантии, предусмотренные в ст. 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.37. Профсоюзный комитет обязуется:

7.37.1. С привлечением внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда проводить постоянный и оперативный общественный контроль над соблюдением Работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов по охране труда и здоровья Работников. При выявлении нарушений - выдавать Работодателю представления об устранении выявленных нарушений, которые являются обязательными для рассмотрения (ст. 20 федерального закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 45, 72 закона «Об охране окружающей природной среды», ст. 370 ТК РФ, п. 4.6. Рекомендаций об уполномоченных лицах профсоюза).

7.37.2. 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.

7.37.3. Представлять интересы Работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях профкома, в суде.

7.37.4. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

7.37.5. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других Работников учреждения.

7.37.6. Обеспечить выборы уполномоченного лица по охране труда из состава профкома.

7.37.7. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда.

7.37.8. Два раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

7.38. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуется:

7.38.1. Проводить анализ состояния временной нетрудоспособности в коллективе и причины трудопотерь.

7.38.2. Разрабатывать и осуществлять мероприятия по профилактике производственно-обусловленных заболеваний.

7.38.3. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом.

7.38.4. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда. Создать комиссию по проверке знаний Работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

7.38.5. Обеспечивать Работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

7.39. Работники обязуются:

соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;

– проходить обучение и проверку знаний по охране труда;

– извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работников;

– проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования;

Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

7.40. Работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам СОУТ предоставляется доплата (Приложение №10).

8. Социальные гарантии

Стороны договорились:

8.1. Оказывать материальную помощь на частичную оплату лечения по решению, принимаемому Работодателем совместно с профкомом.

8.2. Добиваться предоставления для детей Работников учреждения:

– путевок в летние оздоровительные лагеря;

– подарков, билетов на новогодние елки.

8.3. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с Работниками учреждения и членами их семей.

9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Стороны договорились:

9.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда Работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

9.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы Работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодатель обязуется:

9.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, Федеральному закону от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.4. Привлекать к дисциплинарной ответственности в виде увольнения Работников, входящих в состав профсоюзного комитета, и не освобожденных от основной работы, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, а

председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Производить увольнение по инициативе Работодателя по всем соответствующим основаниям, за исключением совершения дисциплинарных проступков, являющихся основанием для расторжения трудового договора по инициативе Работодателя, и перевод Работников, входящих в состав профсоюзного комитета, на другую работу по инициативе Работодателя с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.5. Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, идущих на социальную поддержку Работников. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам.

9.6. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности Работников.

9.7. На основании личных заявлений Работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет Профкома городской организации Профсоюза.

9.8. По личным заявлениям Работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком на ведение переговоров и заключение коллективного договора, перечислять на счет профкома городской организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы в размере 50% от установленного профсоюзного взноса.

9.9. Освобождать членов профсоюзного комитета от работы для участия в качестве делегатов в работе профессиональных съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

9.10. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373, 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.11. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

9.12. Члены профкома включаются в состав комиссии по тарификации, аттестации педагогических Работников, по проведению специальной оценки условий труда, охраны труда, социальному страхованию и других.

9.13. Работодатель с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования
- Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству, либо отраслевым или генеральному соглашениям.

Профком обязуется:

9.14. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.15. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

9.16. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав Работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

9.17. Вносить Работодателю предложения по совершенствованию локальных нормативных актов образовательной организации в области труда и социальных вопросов, проводить их экспертизу.

9.18. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения Работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

10. Пожарная безопасность

Работодатель обязуется:

10.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

10.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

10.3. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.

10.4. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

10.5. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

10.6. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории предприятия необходимые силы и средства.

10.7. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории и в зданиях.

10.8. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятии, в том числе о пожарной опасности производимой продукции, а также о происшедших на территории предприятия пожарах и их последствиях.

10.9. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

Работники обязуются:

10.10. Соблюдать требования пожарной безопасности.

10.11. Бережно относиться к первичным средствам пожаротушения.

10.12. При обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них непосредственного руководителя и пожарную охрану.

10.13. До прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров.

10.14. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров.

11. Гарантии и компенсации для работников

Работодатель обязуется:

11.1. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст.173-177 ТК РФ.

11.2. 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 100 руб.

11.3. 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).

11.4. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление СФР. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

11.5. 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).

11.6. Обеспечивать детей работников новогодними подарками.

12. Разрешение трудовых споров

12.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

12.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

12.3. Работодатель обязуется инициировать образование комиссии по трудовым спорам из равного числа профсоюзного комитета и Работодателя, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

13. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

13.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

13.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании Работников.

13.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

13.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

13.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин их вызвавших.

13.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

13.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

14. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

14.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ).

14.2. Стороны пришли к соглашению о том, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

14.3. Председатель профсоюзного комитета рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

14.4. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или комиссией не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

14.5. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в непредставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.