

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения «Армавирский медицинский колледж»
министерства здравоохранения Краснодарского края

на период с 2024 года по 2027 год.

От Работодателя:

И. о. директора ГБПОУ «Армавирский
медицинский колледж»


Н.М. Михальцова
«05» февраля 2024г.

От Работников:

Председатель профсоюзного
комитета ГБПОУ «Армавирский
медицинский колледж»


Г.М. Петросян
«05» февраля 2024г.



Принят на общем собрании работников
ГБПОУ «Армавирский медицинский колледж».

Протокол от «05» февраля 2024г. № 1

г. Армавир

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, направленным на обеспечение согласования интересов сторон в регулировании социально-трудовых, экономических, профессиональных и иных непосредственно связанных с ними отношений между работодателем и работниками государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Армавирский медицинский колледж» министерства здравоохранения Краснодарского края (сокращенное наименование – ГБПОУ Армавирский медицинский колледж), далее именуемые «Стороны».

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Армавирский медицинский колледж» министерства здравоохранения Краснодарского края, именуемое далее «Работодатель» («Колледж»), в лице исполняющего обязанности директора Михальцовой Натальи Михайловны;
- работники государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения среднего профессионального образования «Армавирский медицинский колледж» министерства здравоохранения Краснодарского края, далее именуемые «Работники» и представленные первичной профсоюзной организацией ГБПОУ «Армавирский медицинский колледж», далее именуемой

«Профсоюз», в лице председателя профсоюзного комитета Колледжа Петросян Гаяны Михайловны.

1.4. Предметом настоящего договора являются:

- закрепление взаимных обязательств Сторон по вопросам условий труда и его оплаты, занятости и профессиональной подготовки кадров, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий работников;
- реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе Колледжа. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников Колледжа по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на Колледж.

1.5. Для достижения поставленных целей:

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

1.5.2. Профсоюз представляет и защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, 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.

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

1.6. Предметом настоящего коллективного договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст. 41 ТК РФ).

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Колледжа. Социальные льготы и гарантии Работников, установленные коллективным договором сверх норм, определенных законодательством, распространяются только на членов Профсоюза, а также на Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профсоюз на представление их интересов и перечисляющих на счет профсоюзной организации

Колледжа денежные средства (взносы) в размере не менее одного процента от заработной платы ежемесячно.

1.8. 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 Работодателя.

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

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

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

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

1.10. Взаимные обязательства сторон.

1.10.1. Работодатель:

- признает Представителя работников единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.
- привлекает Профсоюзный комитет к участию в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, предоставляет Профсоюзному комитету полный объем информации о деятельности образовательной организации;
- незамедлительно информирует Профсоюзный комитет и работников образовательной организации о поступлении в арбитражный суд заявления о признании Работодателя банкротом.

1.10.2. Профсоюз обязуется:

- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;
- участвовать в управлении организацией 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 организации, укреплению трудовой дисциплины работников, обеспечению ее прибыльной работы;
- вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства;
- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем действующего законодательства и принятых обязательств по настоящему договору;
- обращаться к Работодателю, в органы, рассматривающие трудовые споры, в Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) с заявлениями в защиту трудовых прав работников.

1.11. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации не позднее одного месяца после его подписания, а также опубликовать его на официальном сайте. При приеме на работу Работодатель знакомит Работников под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

1.12. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение его срока действия вносятся по взаимному соглашению Сторон без созыва общего собрания работников в установленном порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения Работников по сравнению с прежним коллективным договором, региональным соглашением и нормами действующего законодательства РФ. Принятые Сторонами изменения или дополнения в коллективный договор оформляются протоколом и доводятся до сведения Работников в течение 10 рабочих дней.

1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания (ст. 43 ТК РФ). За три месяца до окончания срока действия настоящего договора Стороны обязуются начать переговоры о продлении срока действия или о заключении нового коллективного договора.

2. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.

2.1. 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).

2.2. 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 Профсоюза (ст. 189, ст. 190 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением № 1 к коллективному договору.

2.3. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 16 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, приказом Минтруда РФ от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», профессиональными стандартами, уставом Колледжа и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, соглашением, настоящим коллективным договором. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

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

2.6. 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).

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

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

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст. 60 ТК РФ).

2.10. 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 РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.11. 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).

2.12. 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).

2.13. В случае изменения организационных или технологических условий труда в Колледже, предложить работнику все имеющиеся вакантные должности, соответствующие его квалификации, если работник не согласен работать в новых условиях (ст. 74 ТК РФ).

2.14. Работодатель обязуется:

2.14.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.14.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.14.3. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником, один экземпляр под роспись передать Работнику в день заключения.

2.14.4. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

- 2.14.5. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.
- 2.14.6. Обеспечивать безопасность труда и условия, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.
- 2.14.7. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
- 2.14.8. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.
- 2.14.9. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, трудовыми договорами.
- 2.14.10. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.
- 2.14.11. Предоставлять Профсоюзу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля над их выполнением.
- 2.14.12. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
- 2.14.13. Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 2.14.14. 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.
- 2.14.15. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Колледжем в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.
- 2.14.16. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.
- 2.14.17. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.
- 2.14.18. 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 РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

2.15. Работодатель имеет право:

- 2.15.1. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.
- 2.15.2. 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.
- 2.15.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.15.4. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.15.5. Принимать локальные нормативные акты.

2.16. Каждый работник имеет право на:

2.16.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.16.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

2.16.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

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

2.16.5. 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.

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

2.16.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.16.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

2.16.9. Участие в управлении Колледжем в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

2.16.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

2.16.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

2.16.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.16.13. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.16.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.17. Каждый работник обязан:

2.17.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

- 2.17.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.
- 2.17.3. Соблюдать трудовую дисциплину.
- 2.17.4. Выполнять функциональные обязанности, установленные нормы труда.
- 2.17.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
- 2.17.6. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.
- 2.17.7. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ

3.1. Работодатель обязуется сообщать в письменной форме Профсоюзу 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.

3.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

3.4. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Колледжа или сокращением численности или штата Работников, предоставляется свободное от работы время (не менее 4-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.5. Работники, уволенные в связи с ликвидацией Колледжа, сокращением численности или штата Работников, имеют преимущественное перед другими лицами право на занятие открывшихся вакансий при условии равной или более высокой производительности труда и квалификации.

3.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Работодатель обязан предложить все имеющиеся в Колледже вакантные должности или работы (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которые работник может выполнять с учетом его состояния здоровья и уровня образования.

3.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при увольнении по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только по согласованию с профсоюзным

комитетом. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в Профсоюз проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

3.8. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.9. 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 РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста, Федеральный закон от 03.10.2018 N 350-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий");
- проработавшим более 10 лет в данном учреждении;
- работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;
- обучающимся по заочной форме в образовательных учреждениях высшего образования или среднего профессионального образования;
- впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- супруге(у) военнослужащего (пункт 6 статьи 10 федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
- гражданам, уволенным с военной службы, и членам их семей, впервые поступившим на работу после увольнения с военной службы (пункт 5 статьи 23 федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

Не допускать сокращения работников, члены семьи которых находятся на их иждивении и не имеют самостоятельной работы.

Оказывать, исходя из возможностей организации, материальную помощь семьям работников, потерявших работу вследствие реорганизации, сокращения штата учреждения и т.д.

3.10. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

3.11. Предоставлять получение образования высвобождаемыми работниками до наступления срока расторжения трудового договора.

3.12. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

3.13. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения и организует профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.14. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.15. Работодатель обязуется:

3.15.1. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.15.2. Предусматривать выделение средств в плане финансово - хозяйственной деятельности Колледжа на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование работников.

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

3.15.4. 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.

3.15.5. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.15.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения, а также в других случаях, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.15.7. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки,

повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

3.15.8. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 Трудового кодекса РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению, а также в других случаях. Финансирование может осуществляться за счёт за счет внебюджетных источников, экономии и т.д. 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).

3.16. Формы дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учётом мнения Профсоюза в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ.

4. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА.

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

4.2. Стороны договорились:

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

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

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

К размеру минимального должностного оклада, ставке заработной платы по ПКГ предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты по

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

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

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

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

4.2.4. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Армавирский медицинский колледж» министерства здравоохранения Краснодарского края, Положением о стимулирующих выплатах работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Армавирский медицинский колледж» министерства здравоохранения Краснодарского края, Положением о критериях оценки эффективности деятельности работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Армавирский медицинский колледж» министерства здравоохранения Краснодарского края, за счет бюджетных ассигнований на оплату труда работников Колледжа, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Колледжем на оплату труда работников.

4.2.5. Производить премирование работников в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Армавирский медицинский колледж» министерства здравоохранения Краснодарского края, утверждённым приказом директора Колледжа, за счет бюджетных ассигнований на оплату труда работников Колледжа, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Колледжем на оплату труда работников.

4.2.6. Ежегодно согласовывать штатное расписание с Профсоюзом первичной профсоюзной организации.

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

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

4.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

4.3.5. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа.

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

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

4.3.8. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 5 и 20 числа месяца путем перечисления на индивидуальные банковские счета.

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

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

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

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

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

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

4.4. Вопросы оплаты и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера регулируются Положением об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Армавирский медицинский колледж» министерства здравоохранения Краснодарского края. 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).

4.5. Работодатель обязуется:

- извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. При установлении факта неправильной оплаты труда принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату, не реже, чем каждые полмесяца: **20-го** числа за первую половину текущего месяца и **5-го** числа за отработанный месяц в месте выполнения ими работы либо по заявлению работника выплачивать ему заработную плату путем перечисления на указанный работником счет в банке. Все расходы, связанные с заключением договора банковского счета и обслуживанию банковской карточки относятся на счет работодателя, расходы на изготовление пластиковой карточки осуществляются за счет работодателя. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы;
- при совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем производить выплату заработной платы работнику накануне этого дня;
- выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска;
- при прекращении трудового договора выплату всех сумм, причитающихся работнику, производить в день увольнения работника, а если работник в день увольнения не работал – не позднее следующего дня после увольнения;
- ежегодно совместно с Профсоюзом рассматривать возможность увеличения заработной платы Работникам.

4.6. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4.7. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

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

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

4.10. Профсоюз обязуется:

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

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

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

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ и Время отдыха.

5.1. Рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

5.2. Режим рабочего времени в Колледже определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к коллективному договору).

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. 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;

- педагогических работников - не более 36 часов в неделю;

- инвалидами первой или второй группы – не более 35 часов в неделю. Заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной продолжительности рабочего времени (ст. 92 ТК РФ, ст. 23 ФЗ от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

5.3.2. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.3.3. Составлять расписание занятий с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего по возможности перерывов между занятиями. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности преподавателям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время преподавателя в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на преподавателя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями

5.3.4. Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом преподавателям и другим педагогическим работникам объем учебной нагрузки на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Колледже. Сохранять по возможности объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику 1 сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год.

5.3.5. Устанавливать объем учебной нагрузки и осуществлять ознакомление с ее объемом работников под роспись завершать до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и учебных групп, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества учебных групп или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам не менее, чем за 2 месяца.

5.3.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, сохранять, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в учебных группах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп.

5.3.7. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать приказом для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске. При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска устанавливать ему учебную нагрузку в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия. Другим педагогическим работникам переданную временно учебную нагрузку уменьшать в соответствии с трудовым законодательством.

5.3.8. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, и 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.

5.3.9. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей.

5.3.10. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством (ст.113 ТК РФ), по согласованию с Профсоюзом.

5.3.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, прямо перечисленных в ст.113 ТК РФ. Привлечение работников Колледжа 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 Колледжа в целом или его структурных подразделений. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 Трудового кодекса РФ по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового кодекса РФ. 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.

5.3.12. Привлекать работников Колледжа к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.3.13. 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.

5.4. К сверхурочным работам не допускаются: беременные женщины и Работники моложе 18 лет. Инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, Работники, имеющие детей-инвалидов, Работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, могут привлекаться к сверхурочным работам только в порядке, установленном статьями 99 и 259 ТК РФ.

5.5. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

5.6. Перерывы в течение рабочего дня для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к коллективному договору).

5.7. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ). Очередность отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Педагогическим работникам Колледжа предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Работникам в возрасте до 18 лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 31 календарный день.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней.

5.8. Педагогическим работникам Колледжа не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном действующим законодательством.

5.9. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен следующим категориям работников:

- работники моложе 18 лет;
- работники, имеющие 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;
- работники, имеющие трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- участники военных конфликтов;
- работники, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС».

5.10. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работника время на основании его письменного заявления, предоставленного работодателю до составления графика отпусков:

- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, обучающимся без отрыва от производства;

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

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

5.11.2. Предоставлять Работнику, имеющему детей-инвалидов, на основании письменного заявления, для ухода за детьми-инвалидами - 4 (четыре) дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

5.12 Работодатель предоставляет работникам, работающим в условиях ненормированного рабочего дня, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 9 октября 2002 года № 1155 «О порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края».

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день составляет от 7 (семи) до 14 (четырнадцати) календарных дней.

5.13. Работодатель так же обязуется предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работников и

в удобное для них время (по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам) (ст. 128 ТК РФ), продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в рабочем году;
- работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в рабочем году;
- одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей (ему) ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в рабочем году;
- опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей – до 14 календарных дней в рабочем году;
- работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный ...» – до 1 месяца в рабочем году;
- работникам, которым присвоено звание «Ветеран труда» – до 1 месяца в рабочем году.
- в случае рождения ребенка, регистрации брака работника (детей работника), смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- председателю Профсоюза – не менее 3 календарных дней (п.11.1.4 ОС на 2023-2025 годы);
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- при уходе за больным родственником - от 3 дней до 2 недель;
- работникам, дети которых идут в первый класс - 1 день «1 сентября»;
- работникам, работающим по совместительству, на период учебного отпуска по основной должности;
- работникам, работающим по совместительству, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы (ст. 286 ТК РФ).

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Предоставляют работникам, работающим по совместительству, отпуск без сохранения заработной платы на период учебных отпусков, предоставленных по основному месту работы, на основании их письменного заявления.

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

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

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

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

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

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

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением предоставляется и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока трудового договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

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

5.16. По согласованию с Работодателем часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

5.18. Супругам, родителям и детям, работающим в Колледже, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

5.19. Выплачивают при увольнении работника компенсацию за все неиспользованные отпуска (как основной, так и дополнительные).

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

Полную компенсацию выплачивают также работникам, проработавшим от 5 ½ до 11 месяцев в рабочем году, если они увольняются вследствие:

- ликвидации организации или отдельных ее частей;
- сокращения штатов или численности, а также реорганизации или временной приостановки работ;
- поступления на действительную воинскую службу;
- выяснившейся непригодности к работе;
- несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе при недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Работникам, проработавшим от 5 ½ до 11 месяцев в рабочем году, если они увольняются по каким-либо другим причинам, кроме указанных выше (в том числе по собственному у желанию), а также работникам, проработавшим менее 5 ½ месяцев в рабочем году, независимо от причин увольнения, выплачивают пропорциональную компенсацию, которая рассчитывается следующим образом:

- компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется из расчета 2,33 календарных дня (28 календарных дней : 12 месяцев) за каждый отработанный полный месяц;
- компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется из расчета 2,58 календарных дня (31 календарный день : 12 месяцев) за каждый отработанный полный месяц;
- компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам-инвалидам предоставляется из расчета 2,5 календарных дня (30 календарных дней : 12 месяцев) за каждый отработанный полный месяц;
- компенсация за неиспользованный ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам предоставляется из расчета 4,67 календарных дня (56 календарных дней : 12 месяцев) за каждый отработанный полный месяц.

5.20. При исчислении сроков работы, дающих право на пропорциональный оплачиваемый отпуск или на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее 15 календарных дней, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие 15 и более календарных дней, округляются до полного месяца.

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

5.22. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением предоставляется и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока трудового договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

5.23. Освобождают работника от работы, в том числе выполняемой на условиях внутреннего совместительства, в день сдачи крови и ее компонентов с

сохранением среднего заработка, как по основной должности, так и внутреннего совместительства.

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

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

5.25. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска для работников Колледжа на основании статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективным договором или локальными нормативными актами, которые принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.26. Профсоюз обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением требований статьи 113 ТК РФ при привлечении Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- согласовывать график отпусков;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов Работников в части использования времени отдыха.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.2.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 225 ТК РФ).

6.2.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. N 467н.

6.2.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.2.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

6.2.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.2.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с профсоюзным комитетом.

6.2.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.2.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.2.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Обеспечивать условия для прохождения работниками диспансеризации.

Работники при прохождении диспансеризации освобождаются от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

6.2.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.2.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.2.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.2.14. Создать совместно с Профсоюзом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.2.15. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими

нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2.16. Обеспечивать освоение средств, выделяемых Фондом социального страхования, на меры по предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

6.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

6.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.5. Работники обязуются:

6.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.5.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.5.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.5. Извещать немедленно директора либо исполняющего обязанности директора либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на рабочем месте, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

6.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

7.1. Стороны пришли к соглашению о том, что гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Социальный фонд России, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.

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

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

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

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

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

- в случае временной нетрудоспособности.

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

7.2.5. Оплату труда педагогических работников производить с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель, воспитатель, социальный педагог, педагог-организатор

Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности)	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре)	Руководитель физического воспитания

а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

7.2.6. Оказывать работникам материальную помощь (при финансовой возможности Колледжа) в связи с:

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

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

7.2.8. Проводить и финансировать спортивно-оздоровительную и культурно-массовую работу, смотры художественной самодеятельности, спартакиады, Дни здоровья.

7.3. Социальное страхование Работников осуществляется и гарантируется:

- исполнением Федерального закона от 16.07.1999 N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования", Федерального закона от 19.05.1995 N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" и других нормативных правовых актов в области социального страхования;
- обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и сроки, которые установлены законодательством.

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

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.4. Взаимодействие работодателя с профсоюзным комитетом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений директором Колледжа по вопросам, предусмотренным пунктом 6.6. настоящего коллективного договора, с профсоюзным комитетом после проведения взаимных консультаций.

8.5. С учетом мнения профсоюзного комитета производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 100 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

8.6. С учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников образовательной организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.7. По согласованию с профсоюзным комитетом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

8.8. С предварительного согласия профсоюзного комитета производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами профсоюзного комитета (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами профсоюзного комитета, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена профсоюзного комитета, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя

председателя) профсоюзного комитета в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников образовательной организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

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

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

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

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

9.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе

при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

9.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

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

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

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

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

9.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

9.14. Создавать в организации Фонд социальной поддержки и взаимопомощи для оказания материальной поддержки образовательной организации, в том числе пострадавшим от стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций.

9.15. Обеспечивать детей работников новогодними подарками.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

10.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников Колледжа.

10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

10.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

ПРИЛОЖЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУ «Армавирский медицинский колледж».
2. Приложение № 2 «Соглашение по охране труда между профсоюзным комитетом и администрацией ГБПОУ «Армавирский медицинский колледж» на 2024 год».
3. Приложение № 3 «Нормы бесплатной выдачи работникам ГБПОУ «Армавирский медицинский колледж» защитной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты».
4. Приложение № 4 «План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков на 2024-2027 г.г. ГБПОУ «Армавирский медицинский колледж»».

Работодатель:

И. о. директора ГБПОУ «Армавирский медицинский колледж»



Н.М. Михальцова

Профсоюз:

Председатель профсоюзного комитета ГБПОУ «Армавирский медицинский колледж»



Г.М. Петросян