

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



Ф.А. Нехай

«17» ноября 2020 г.

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



С.Ю. Петрова

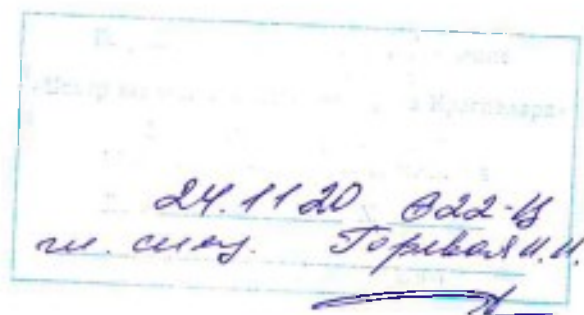
«17» ноября 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«КРАСНОДАРСКИЙ КРАЕВОЙ БАЗОВЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
НА 2020 - 2023 ГОДЫ

ПРИНЯТО НА ОБЩЕМ СОБРАНИИ
РАБОТНИКОВ
«17» ноября 2020г.

№ 2

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ



г. КРАСНОДАР, 2020

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Краснодарский краевой базовый медицинский колледж» министерства здравоохранения Краснодарского края (далее - Колледж) между Работодателем и работниками Колледжа.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Основной целью настоящего договора являются условия труда работников, условия оплаты труда, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем работникам при достижении определенных показателей, соблюдении утвержденных правил.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Краснодарский краевой базовый медицинский колледж», именуемое далее Работодатель, в лице директора Колледжа, и работники Колледжа, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Колледжа (именуемой далее Профсоюз).

1.3. Работники Колледжа наделяют первичную профсоюзную организацию Колледжа правом заключить коллективный договор и представлять их интересы при контроле за выполнением обязательств сторон в период действия коллективного договора.

1.4. Стороны, заключившие настоящий договор, обязуются строить свои отношения по принципу сотрудничества, равноправия, взаимопонимания и уважения, достигать компромиссных решений путем переговоров.

1.5. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

1.5.1. Практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности участников трудовых отношений.

1.5.2. Создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности Колледжа, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации учреждения.

1.5.3. Создания благоприятного климата внутри трудового коллектива.

1.5.4. Соблюдения работниками правил поведения.

1.5.5. Создания условий, способствующих повышению безопасности труда.

1.6. Коллективный договор распространяется на всех работников Колледжа, с которыми заключен трудовой договор на определенный срок (или бессрочно).

Данный коллективный договор не распространяет свое действие на отношения, связанные с исполнением гражданско-правовых договоров.

1.7. В целях защиты законных прав и интересов работников Профсоюз и Работодатель обязуются не допускать принятия решений, противоречащих положениям коллективного договора и ухудшающих социально-экономические условия труда.

1.8. В целях реализации положений коллективного договора работники обязуются:

1.8.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя и непосредственного руководителя, использовать рабочее время для производительного труда исключительно в интересах работодателя.

1.8.2. Способствовать повышению эффективности производства, как фактора, от которого зависят размеры выплат.

1.8.3. Обеспечивать правильную эксплуатацию и сохранность технических средств, оборудования, инструментов, материалов и другого имущества Колледжа.

1.8.4. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину, режим рабочего времени, правила внутреннего трудового распорядка, пропускной режим.

1.8.5. Содержать рабочее место в порядке, выполнять нормы и правила охраны труда.

1.8.6. Рационально использовать электрическую энергию и другие материальные ресурсы.

1.8.7. Совершенствовать трудовые навыки, повышать профессиональные знания и рабочую квалификацию.

1.9. Круг обязанностей, которые выполняет работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником должностей служащих, а также должностными инструкциями, трудовым договором, документами системы менеджмента качества. В случае противоречий положений Единого тарифно-квалификационного справочника и должностной инструкции, силу имеют положения должностной инструкции.

1.10. Профсоюз обязуется:

1.10.1. Содействовать эффективной работе Колледжа, повышению качества работы и укреплению трудовой дисциплины присущими Профсоюзу методами и средствами, не вмешиваясь в хозяйственную деятельность Колледжа.

1.10.2. Контролировать предоставление работникам льгот и компенсаций, установленных законодательством Российской Федерации, настоящим договором, внутренними нормативными актами Колледжа.

1.10.3. Контролировать безопасность труда на рабочих местах.

1.10.4. Проводить организационную работу по выработке у работников добросовестного отношения к исполнению трудовых обязанностей, соблюдению трудовой и производственной дисциплины.

1.10.5. Организовывать и проводить профсоюзные собрания согласно Устава профсоюзной организации работников Колледжа.

1.10.6. Организовывать и проводить по мере необходимости коллективные переговоры, привлекая экспертов, специалистов и посредников.

1.11. Работодатель обязуется:

- признавать профсоюзный комитет единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

— соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

1.12. В этих целях Работодатель обязуется:

— разрабатывать планы мероприятий, направленные на улучшение качества работы, добиваться успешной деятельности персонала, повышения культуры и дисциплины труда, способствовать повышению профессионального уровня работающих, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих;

— соблюдать, установленные Положением об оплате труда, трудовым договором, условия оплаты труда, сроки выплаты заработной платы;

— организовывать труд работников на закрепленных за ними рабочих местах, обеспечив безопасные условия труда;

— обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения государственных заданий;

— создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, внедрения достижений науки и техники; проводить профессиональную подготовку, повышение квалификации работников, а при необходимости переподготовку сотрудников колледжа на условиях, определяемых приказами министерства образования и науки и министерства здравоохранения Российской Федерации. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета организации (ст. 196 ТК РФ);

— предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении социально-экономических показателей;

— сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках трудового законодательства, направлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

— создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором;

— включать представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией.

1.13. Договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами. По истечении срока действия Договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.14. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Колледжа, реорганизации Колледжа в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Колледжа.

При реорганизации Колледжа (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации Колледжа.

При смене формы собственности Колледжа Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.15. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем, с учетом финансово-экономического положения Колледжа; устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.16. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые сторонами изменения или дополнения к Договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью данного Договора и доводятся до сведения работодателя и работников Колледжа.

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

1.18. Для подведения итогов выполнения Договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОТНОШЕНИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.2. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ухудшать положение работника, определенное законодательством о труде и настоящим договором. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон.

2.3. Трудовой договор с Работодателем может заключаться как на определенный срок – не более 5 лет, так и на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных статьёй 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

2.4. 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.

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

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

— беременных женщин и женщин имеющих детей в возрасте до полутора лет;

— лиц, не достигших 18 - летнего возраста;

— лиц, окончивших имеющих государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение 1 года со дня окончания образовательного учреждения.

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

2.8. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации работодатель обязан:

2.8.1. Не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представить в Профсоюз сведения в письменном виде о сокращении численности или штата работников Колледжа.

2.8.2. При массовом высвобождении работников не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представить в

Профсоюз сведения в письменном виде о сокращении численности или штата работников Колледжа.

2.8.3. Руководствоваться положениями статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации о преимущественном праве на оставлении на работе при сокращении численности или штата работников.

2.8.4. Предупредить каждого работника о прекращении трудового договора не менее чем за два месяца в письменном виде.

2.8.5. Выплатить выходное пособие в размере и в порядке, предусмотренном статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.9. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случая ликвидации организации.

2.10. 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.

2.11. 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).

2.12. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

2.13. Работодатель обязан производить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников.

2.14. Работодатель не препятствует обучению с отрывом от производства и предоставляет отпуска и другие льготы в порядке, установленном законодательством для работников, обучающихся в высших или средних учебных заведениях.

2.15. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (статья 159 Трудовой кодекс Российской Федерации).

2.16. Профсоюзный комитет обязуется:

2.16.1. Осуществлять контроль правильности заключения и прекращения трудового договора работников с работодателем;

2.16.2. Контролировать увольнение членов профсоюза:

а) при сокращении штата или численности работников (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ);

б) при несоответствии работника выполняемой работе (ст.82 ТК РФ);

в) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (пункты 5, 6 ч.1 ст.81 ТК РФ);

г) по инициативе работодателя (в отношении работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы - ст.374 ТК РФ);

д) по инициативе работодателя (в отношении работников, являвшихся членами профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания срока их полномочий – ст.376 ТК РФ);

2.16.3. Требовать от работодателя расторжения трудового договора с должностными лицами, если они нарушают законодательство о труде, о профсоюзах, не выполняют своих обязательств по коллективному договору, соглашению (п. 2 ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим труда работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

3.2. Продолжительность рабочего времени устанавливается для преподавательского состава и работников с вредными условиями труда не более 36 часов в неделю, для остальных работников не более 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени для лиц от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю, для инвалидов I, II групп – не более 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы и объёмов учебной нагрузки (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей Колледжа ограничивается верхним пределом 1440 часов за один учебный год, для преподавателей осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам, верхний предел учебной нагрузки, устанавливается в объеме, не превышающем 800 часов в учебном году.

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

3.3. Объем учебной нагрузки преподавателям устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, ППСЗ, учебному плану и рабочим программам.

Расписание занятий составляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов.

3.4. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом Колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

— выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

— время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению обучающихся;

— выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство (кураторство), заведование учебными кабинетами (лабораториями) и др.).

3.5. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 3.4 настоящего раздела, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Преподаватели во время зимних каникул при необходимости могут привлекаться к участию в педагогических чтениях, гражданской обороне, к работе по оформлению методической документации и другим видам работ.

3.7. Преподаватели-совместители из числа специалистов и работников учреждений здравоохранения, организаций и учреждений, представителей органов исполнительной власти на условиях совместительства, с почасовой оплатой зачисляются в Колледж в начале учебного года на основании приказа директора Колледжа и подлежат увольнению по истечении учебного года.

3.8. Начало и окончание работы определяются Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Колледжа.

3.9. Количество и продолжительность перерывов для отдыха и питания работников определяются Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Колледжа.

3.10. Доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст.103 ТК РФ).

3.11. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.12. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.13. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа директора в случаях, предусмотренных статьёй 113 Трудового кодекса Российской Федерации, а в иных случаях – также с учетом мнения Профсоюза.

3.14. Работодатель может привлекать работника к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для него, продолжительности рабочего времени в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка для работников.

3.15. В соответствии со статьей 114 Трудового кодекса Российской Федерации всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

3.15.1. Административно-хозяйственному и вспомогательному персоналу в соответствии со статьей 115 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

3.15.2. Педагогическим работникам предоставляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» - ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

3.15.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором Колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года. График отпусков доводится до сведения работников.

3.16. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.17. 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.

3.18. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. По желанию работника, супруга которого находится в отпуске по беременности и родам, ему предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы в Колледже.

3.19. Работодатель и профсоюзный комитет согласились, что в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются дополнительные периоды времени (ст.121 ТК РФ):

— период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней

— до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ);

— период участия в забастовке (ст. 414 ТК РФ).

Ежегодный отпуск может быть перенесен или продлен:

— при временной нетрудоспособности работника;

— при выполнении работником государственных или общественных обязанностей;

— в других случаях, предусмотренных законодательством (ст.124, ст.125, 126 ТК РФ).

3.20. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Все виды оплачиваемых дополнительных отпусков суммируются с основным оплачиваемым отпуском.

Продолжительность отпусков указывается в Перечне профессий и должностей, в которых работникам Колледжа предоставляется дополнительный отпуск за работу с ненормированным рабочим днем, являющимся Приложением № 1 к настоящему договору и его неотъемлемой частью.

Профсоюзный комитет обязуется:

а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства в части рабочего времени и времени отдыха;

б) согласовывать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права согласно п.1.7 настоящего коллективного договора;

г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

д) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;

е) осуществлять представительство и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Стороны исходят из того, что:

4.1.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.1.2. Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за

единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

4.1.3. Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

4.1.4. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

4.2. Оплата труда работников Колледжа устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- действующим законодательством РФ и Краснодарского края;
- Положения об оплате труда работников Колледжа и других локальных актов, принимаемых решением трудового коллектива Колледжа с учетом мнения выборного профсоюзного комитета.

4.3. Фонд оплаты труда Работников Колледжа формируется на календарный год за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания из средств краевого бюджета и средств, от приносящей доход деятельности, а также иных источников, не запрещенных законодательством.

4.4. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Колледже системой оплаты труда.

4.5. Базовые оклады по категориям должностей и профессий указываются в штатном расписании, в тарификационных списках Колледжа, в трудовых договорах.

4.6. В состав заработной платы работника входят: оклад (должностной оклад), обязательные компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

4.7. В соответствии с утвержденным Положением об оплате труда работников Колледжа обязательным для применения являются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за специфику работы педагогическим работникам Колледжа;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

Исчисление компенсационных выплат производится исходя из должностных окладов работников.

4.8. Колледж вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

Работодатель, в пределах, имеющихся у него, средств на оплату труда работников, в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников Колледжа, которое является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Колледжа, определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

Экономия фонда оплаты труда может использоваться на оказание материальной помощи работникам Колледжа в случаях, установленных настоящим Договором.

4.9. Зарплата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальными размерами не ограничивается.

4.10. В соответствии с Положением о материальном стимулировании работников Колледжа может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание;
- надбавка за выслугу лет - педагогическим работникам устанавливается за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования и здравоохранения;
- надбавку за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавку за эффективность и качество работы;
- выплата кураторам групп или классным руководителям государственных профессиональных образовательных организаций, выполняющим функции куратора группы или классного руководителя устанавливается педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций;

— выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (заведование кабинетами (лабораторией), руководство цикловыми и предметными комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками);

— премии по итогам работы;

— премии к профессиональным праздникам, юбилейным датам и т.п.;

— премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Исчисление стимулирующих выплат (за исключением премий) производится исходя из должностных окладов работников.

4.11. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам Колледжа устанавливается:

— за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

— за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

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

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

— за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

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

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

Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции куратора группы или классного руководителя, выполняющего функции куратора группы или классного руководителя, - из расчета 4000 рублей в месяц:

— в учебной группе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 июня 2013 г. N 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования».

Для учебных групп или классов, наполняемость которых меньше указанной в абзацах четвертом, пятом настоящего пункта, уменьшение размера стимулирующих выплат производится пропорционально численности обучающихся.

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

Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из наполняемости учебной группы по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в учебных группах в течение указанных периодов размер стимулирующей выплаты не изменяется.

4.12. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

4.13. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно в размере 1/10 части независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.14. Оплата труда медицинских, библиотечных работников Колледжа производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым должностям.

4.15. В образовательном учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

4.16. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

4.17. При оказании бюджетным образовательным учреждением нескольких государственных услуг (подраздел 0704 - собственно среднее профессиональное образование, подраздел 0705 - профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации) премирование педагогических работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности производится по основному месту работы в соответствии с разделом классификации расходов, в то время как работники административно-хозяйственных отделов, обслуживающих все образовательное учреждение, могут премироваться из обоих разделов.

4.18. Изменение размеров заработной платы производится:

- при увеличении стажа работы;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук — со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.18.1. С целью материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

4.18.2. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

4.18.3. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.19. Пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам назначаются в течение 10 календарных дней со дня обращения работника за его получением с необходимыми документами. Выплата пособия осуществляется бухгалтерией в ближайший после назначения пособий день, установленный для выплаты заработной платы.

4.20. Работникам, уходящим в очередной отпуск, выдачу отпускных производить не позднее, чем за 3 дня до ухода в отпуск. В случае несвоевременной выплаты отпускных по вине работодателя отпуск переносится на время задержки выплат.

4.21. При увольнении работника выплату всех сумм, причитающихся ему, в том числе и задолженность по заработной плате, производить в день увольнения.

4.22. В соответствии со статьей 136 ТК РФ заработная плата выплачивается работнику Колледжа два раза в месяц: 7 и 22 числа каждого месяца, путем перечисления денежных средств на его расчетный счет с зачислением на пластиковую карту банка, который производит обслуживание Колледжа:

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

4.23. Работодатель обеспечивает выдачу расчетных листков с указанием всех видов начислений и удержаний в день выдачи заработной платы.

4.24. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.25. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.26. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных 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.

4.27. По общему правилу размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов суммы. В случаях, предусмотренных федеральными законами, предельный размер удержаний может составлять до 50 процентов выплаты (ст. 138 ТК РФ).

Общее правило не распространяется на удержания из заработной платы:

- при отбывании исправительных работ;
- при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей;
- при возмещении вреда, причиненного работником здоровью другого лица;
- при возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца;
- при возмещении ущерба, причиненного преступлением.

Данный перечень содержится в ч. 3 ст. 138 ТК РФ и является закрытым. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

4.28. 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.

Во всех случаях удержания (исключение - удержание за неотработанные дни отпуска) до издания приказа работодателю нужно убедиться в следующем (ч. 3 ст. 137 ТК РФ):

1) не истек месячный срок, установленный для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат;

2) работник не оспаривает оснований и размеров удержания, есть его письменное заявление.

Если хотя бы одно из условий не выполнено, то взыскать с работника денежные средства можно только через суд.

В ст. 138 ТК РФ установлен предельный размер удержаний в зависимости от их оснований.

4.29. 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).

4.30. С целью привлечения в Колледж на педагогическую работу молодых кадров-выпускников ВУЗов и специалистов с небольшим стажем работы по специальности, а также их быстрее профессионального становления в колледже вводится материальная поддержка молодых преподавателей.

Молодым преподавателям на период работы до получения права аттестации на квалификационную категорию производить доплату согласно Положению о материальном стимулировании.

4.31. Преподавателю, в случае производственной необходимости, с его согласия может устанавливаться педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год.

Часы учебной нагрузки, выполненные сверх объема годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всего объема годовой учебной нагрузки. Оплата производится в конце учебного года и допускается в основное рабочее время с согласия основного работодателя и не требует заключения трудового договора (подп. «в» п. 2 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41).

4.32. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4.33. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.34. Профсоюзный комитет обязуется:

— осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

— участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов Учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников. В сроки, установленные ТК РФ, рассматривать представленные работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме. Использовать право на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого работодателем без учета мотивированного мнения профсоюзной организации;

— вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

— оказывать помощь и содействие каждому члену профсоюза, ежемесячно перечисляющим денежные средства на счета профсоюзной организации, в получении бесплатной юридической консультации по вопросам оплаты и нормирования труда.

РАЗДЕЛ 5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда обязуется:

5.1. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда работников, их безопасность при эксплуатации зданий, оборудования, а также применяемых в работе инструментов, сырья и материалов.

5.2. Объяснить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ), в том числе на:

— рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

— получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

— обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;

— обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;

— льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашениями, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;

— отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты.

За работником сохраняется место работы и средняя заработная плата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст. 219 ТК РФ, ст. 15-16 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

5.3. Выполнять мероприятия по улучшению условий и охраны труда в соответствии с Соглашением по охране труда, которое заключается ежегодно (Приложение № 2).

Финансирование мероприятий по охране труда в соответствии с Соглашением предусматривать в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на предоставление услуг (ст. 226 ТК РФ).

5.4. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля их выполнения в Колледже, численность работников которого превышает 50 человек, вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области (ст. 217 ТК РФ).

5.5. Обеспечить работу охраны труда в Колледже, оборудовать уголки охраны труда.

5.6. 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. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств учреждения (или за счет средств Фонда социального страхования) (ст. 218 ТК РФ).

5.7. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение охране труда за счет средств учреждения (или средств Фонда социального страхования), обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств учреждения.

Уполномоченному 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 Профсоюзного комитета ко Дню медицинского работника, за активную и добросовестную работу, способствующую

предупреждению производственного травматизма, улучшению условий труда, при наличии экономии ФОТ, применять меры морального поощрения (объявление благодарности, награждение грамотой и т.д.).

5.8. Организовать работу по обеспечению охраны труда, 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»;

— 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.

5.9. Обеспечить за счет средств учреждения в соответствии с установленными нормами специальной одеждой и обувью на основании постановления Минтруда РФ от 29.12.1997 № 68, приказа Минтруда России от 09.12.2014, приказа Минздравсоцразвития РФ от 22.06.2009 № 357н (Приложения № 3).

Контролировать правильное их использование, проводить их ремонт, стирку, подгонку по размеру. Вести учет выдачи СИЗ через личную карточку работника.

5.10. 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. 220 ТК РФ).

5.11. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда следующие льготы и компенсации:

— смывающие и обезвреживающие средства по перечню профессий и должностей согласно приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г. № 1122н (Приложению № 4).

5.12. Обеспечить работающих всем комплексом санитарно-бытовых помещений.

5.13. Проводить специальную оценку условий труда. Перечень подразделений или рабочих мест и сроки специальной оценки определить в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (Приложении № 5).

Предоставлять работникам льготы и компенсации на основании отраслевого соглашения с учетом результатов специальной оценки условий труда, а также аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной до 01.01.2014 (статьи 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации):

— сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ;

— ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней;

— повышение оплаты труда – не менее 4% тарифной ставки (оклада) установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Постановление главы Краснодарского края от 27.11.2008 № 1219.

5.14. 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 (Приложение № 6). Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212, 213 ТК РФ, Приказ Минздрава и Соцразвития России № 302н от 12.04.2011г.).

5.15. 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 (ст. 220 ТК РФ).

5.16. 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.

5.17. Письменно информировать Краснодарскую краевую организацию Профсоюза, а также иные заинтересованные организации, об авариях, групповых, тяжелых и смертельных несчастных случаях и их последствиях в течение суток и о выполнении мероприятий по устранению причин аварий и несчастных случаев (ст. 228 - 229 ТК РФ).

5.18. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

В случае получения травм или гибели работника при выполнении трудовых обязанностей, а также получения профессионального заболевания, при наличии экономии ФОТ, выплатить материальную помощь.

5.19. Ввести обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний за счет средств учреждения (Федеральный закон от 24.07.1998г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

5.20. Использовать средства Фонда социального страхования на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств в соответствии с Планом предупредительных мер и Планом частичного финансирования предупредительных мер. (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.12.2012 г. № 580н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами").

5.21. 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)

5.22. 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, постановление Правительства РФ от 25.02.2000г. № 163 с изменениями от 20.06.2011).

5.23. Профсоюзный комитет обязуется:

5.23.1. 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 РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 45, 72 закона «Об охране окружающей природной среды», ст. 370 ТК РФ, п.п. 3.1., 4.6. Рекомендаций об уполномоченных лицах профсоюза).

5.23.2. 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.

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

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

5.24. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуется:

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

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

5.25 Профсоюзный комитет обязуется систематически контролировать состояние охраны труда и расходование средств на эти цели.

5.26. Профсоюзный комитет имеет право проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников (ст.370 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работодатель самостоятельно определяет направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, если порядком предоставления средств не установлено иное, в том числе на:

- установление выплат стимулирующего характера;
- поддержку работников из числа молодежи;
- улучшение условий труда, обеспечивающие исполнение должностных обязанностей;
- мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников;
- другие социальные нужды работников и их детей;
- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

6.2. За счет средств Фонда социального страхования могут производиться 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 и подтверждающих родство документов – в размере, установленном законодательством РФ;

— работникам, пострадавшим в результате стихийных бедствий и пожара, от несчастных случаев на производстве, получившим увечья, в размере, установленном законодательством РФ;

— при рождении ребенка в размере, установленном законодательством;

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

6.3. Материальная помощь работникам Колледжа может оказываться при условии наличия экономии фонда оплаты труда.

Основанием к оказанию материальной помощи может служить заявление работника о тяжелом материальном положении:

— необходимость медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе,

— приобретение лекарственных препаратов,

— жизненные ситуации, требующие срочных финансовых затрат (смерть близких родственников, рождение ребенка, регистрация брака) при наличии подтверждающих документов и другие ситуации.

Материальная помощь от Профкома может оказываться членам профсоюзной организации из средств профсоюзной организации по следующим основаниям: на ритуальные услуги, при рождении детей, при чрезвычайных обстоятельствах (лечение, пожар в квартире и т.д.), на проведение медицинских обследований и операций и др.

6.4. При увольнении работников по сокращению численности или штата, им выплачивается выходное пособие в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

6.5. В случае гибели работника на производстве Колледж принимает на себя расходы по организации похорон в полном объеме, согласно предоставленных документов, в размере, предусмотренном действующим законодательством РФ.

6.6. Ежемесячные компенсационные выплаты за счет средств Колледжа производятся:

— женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, до достижения им возраста 3-х лет, в размерах, утвержденных федеральными законами.

6.7. Работодатель оплачивает расходы по служебным командировкам в размерах, установленных действующим законодательством Российской Федерации.

6.7.1. При направлении работников в служебные командировки, а также при командировании (в соответствии с планом стажировки и представлением кафедры) на повышение квалификации или переподготовку за ними сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

6.7.2. При направлении работника в служебную командировку установить размер суточных, проживания в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Расходы по проезду к месту командировки и обратно возмещаются работнику в размере стоимости проезда воздушным, железнодорожным, водным и автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси) к станции, пристани, аэропорту, если они находятся за чертой населенного пункта.

6.7.3. В соответствии с Положением об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденным постановлением правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 № 749, при командировках в местность, откуда работник исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются и оплата производится за полный отработанный день.

6.8. Работодатель предоставляет работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего или высшего профессионального образования, а также в вечерних (сменных) образовательных учреждениях, гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 и ст. 174 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.9. Работодатель обеспечивает направление работников Колледжа для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, в порядке, установленном разделом IX Трудового кодекса Российской Федерации «Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников».

6.10. Работникам, проработавшим в Колледже пять и более лет, Работодатель, вправе снизить стоимость платных образовательных услуг за обучение их самих, их близких родственников в группах с частичным возмещением затрат по договору с учетом покрытия недостающей стоимости платных образовательных услуг за счет собственных средств исполнителя, в том числе средств, полученных от приносящей доход деятельности, добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц.

6.11. Работникам для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (статья 262 Трудового кодекса Российской Федерации).

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленными федеральными законами.

6.12. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ. Привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних (статья 264 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.13. В соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.14. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск в удобное для работника время без сохранения заработной платы:

— работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

— родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

— работающим инвалидам - 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

— работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, проводов сына в ВС РФ – до пяти календарных дней (ст.128 ТК РФ);

— работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, в удобное для них время - 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ).

6.14.1. Помимо случаев, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации работникам по согласованию с работодателем могут предоставляться краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы:

— опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей – до 14 календарных дней в году;

— женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) - один день в День знаний 1 сентября.

6.15. Педагогическим работникам предоставлено право на длительный отпуск сроком до одного года (по соглашению сторон) не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (ст.335 ТК РФ).

Данный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы.

6.16. Профсоюзный комитет обязуется обеспечивать контроль за исполнением законодательства по назначению и выплате пособий за счет средств социального страхования;

Профсоюзный комитет обязуется выделять (в пределах имеющихся средств) денежные средства в следующих случаях:

— на организацию и проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий для работников и их детей;

— на оказание материальной помощи.

6.17. Трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде, а также условий трудового договора, рассматриваются в соответствии со статьями 381 – 390 ТК

Для этого стороны обязуются:

— создать комиссию по трудовым спорам (далее – КТС) в составе 6 человек на паритетной основе: 3 - представителей от работодателя и 3 - представителей от работников. Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации, работодателем. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим

й

ова

ного

ция

18
14.4.
1

собранием работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании работников (ст. 384 ТК РФ);

— обязать профсоюзный комитет разработать Положение о КТС согласовать с работодателем и довести до сведения работников;

— организационно – техническое обеспечение деятельности КТС осуществляется работодателем (ч.4 ст.384 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 7. ГАРАНТИИ И ПРАВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель:

7.1. Обязуется разрешать проведение в рабочее время собраний (конференций);

7.2. Признает право Профсоюза на информацию по следующим вопросам (ст.53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профсоюзах...»):

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

7.3. Признает право Профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.19 ФЗ «О профсоюзах...»);

7.4. В целях создания условий деятельности Профсоюза предоставляет профкому в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет, электронная почта), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст.377 ТК РФ, ст.28 п.1 ФЗ «О профсоюзах...»), также размещение информации им в доступном для всех работников месте.

7.5. Члены профсоюза пользуются со стороны профсоюзной организации правом на защиту своих интересов по социально-трудовым вопросам.

7.6. Работники, избранные в состав профсоюзного комитета и не освобожденные от основной работы не могут быть уволены, переведены на другую работу или подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации (статья 374 Трудового кодекса РФ).

7.7. Работодатель выделяет оплачиваемое рабочее время (не менее 3 часов в неделю) для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников;

7.8. Члены профсоюза, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также, на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы (статья 374 Трудового кодекса РФ).

7.9. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку членов профсоюза в размере 1% на основании личных письменных заявлений.

РАЗДЕЛ 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

8.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Колледжа.

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

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

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

8.6. При ликвидации Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

8.7. Изменение и дополнение коллективного договора:

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

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

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

ва

ОГО

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

8.9. Текст подписанного обеими сторонами коллективного договора должен быть доведен работодателем до каждого из работников в течение 10 календарных дней после его подписания.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

8.10. Все вновь принятые работники должны быть ознакомлены с текстом коллективного договора под роспись.

8.11. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, а также соответствующие органы по труду.

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

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

8.12. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

8.14. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

По поручению общего собрания работников Колледжа коллективный договор подписали:

От «Работодателя»:
Директор ККБМК
Ф.А. Нехай

« » 2020 г.



От «Работников»:
Председатель профсоюзного комитета
С.Ю. Петрова

« » 2020 г.

Приложение № 1
к коллективному договору

«Согласовано»
Председатель профсоюзного
комитета

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор

Петрова С.Ю.



«17» ноября 2020 года



Нехай Ф.А.

«17» ноября 2020 года

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

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

Приложение № 2
к коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного
комитета

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор

Петрова С.Ю.



«17» ноября 2020 года



Нехай Ф.А.

«17» ноября 2020 года

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и др. СИЗ

№ п.п.	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на 1 год
1.	Лаборатория технических средств обучения : - преподаватель - лаборант	Халат х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые	1/24 месяца дежурный 10
2.	Кабинет микробиологии: - преподаватель - лаборант	Халат х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые	1/24 месяца дежурный 10
3.	Инженер	Перчатки диэлектрические Боты диэлектрические	дежурные дежурные
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	Костюм брезентовый или костюм х/б или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием Респиратор Костюм лавсаново – вискозный на утепляющей прокладке	1 1 11 до износа 1/3
	Водитель автомобиля	Костюм х/б или костюм из смешанных тканей для	1

		защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки трикотажные с полимерным покрытием или рукавицы комбинированные двухпалые Жилет сигнальный 2 класса защиты	6 до износа
	Уборщик служебных помещений	Халат х/б или халат из смешанных тканей Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые При мытье полов и уборке мест общего пользования дополнительно: Галоши резиновые	1 6 11 1
	Заведующий складом, кладовщик	Халат х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 6
3.	Уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий из х/б Рукавицы комбинированные Перчатки с полимерным покрытием Плащ непромокаемый Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке	1 6 11 1 на 3 года 1 на 3 года
9.	Библиотекарь	Халат вискозно - лавсановый	1

СОГЛАСОВАНО


Председатель
профсоюзного комитета


С.Ю.Петрова
«18» января 2020г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ККБМК


Ф.А.Нехай
«18» января 2020г.



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с
загрязнениями, получающих бесплатно, смывающие и обезвреживающие
средства

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

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

Приложение № 4
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ
Директор ККБМК

Ф.А.Нехай

«14» ноября 2020г.



СОГЛАСОВАНО
Председатель
профсоюзного комитета
С.Ю.Петрова
«17» ноября 2020г.

ПЛАН-ГРАФИК
последующей специальной оценки условий труда

Всего рабочих мест в организации: 164

в том числе с вредными условиями труда 0

№ п/п	Наименование рабочего места (цеха, участка, подразделения)	Количество рабочих мест	Сроки проведения СОУТ
	Преподаватель	25	3-4 квартал 2021
	Специалист по охране труда	1	3-4 квартал 2021
	Бухгалтер (каб.203)	1	3-4 квартал 2021
	Бухгалтер (каб.203)	1	3-4 квартал 2021
	Бухгалтер (каб.203)	1	3-4 квартал 2021
	Зам директора по ЭВ	1	3-4 квартал 2021
	Начальник ХО	1	3-4 квартал 2021
	Заведующий хозяйством	2	3-4 квартал 2021
	Водитель автомобиля	1	3-4 квартал 2021
	Бухгалтер (каб.202)	1	3-4 квартал 2021
	Бухгалтер (каб.202)	1	3-4 квартал 2021
	Бухгалтер (каб.202)	1	3-4 квартал 2021
	Зам. директора по ВР	1	3-4 квартал 2021
	Ведущий экономист	1	3-4 квартал 2021
	Экономист	1	3-4 квартал 2021
	Секретарь руководителя	1	3-4 квартал 2021

Приложение № 5
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель
профсоюзного комитета


С.Ю.Петрова
«17» ноября 2020г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор ККБМК


Ф.А.Нехай
«17» ноября 2020г.



ПЛАН-ГРАФИК


последующей специальной оценки условий труда


Всего рабочих мест в организации: 164

в том числе с вредными условиями труда 0

№ п/п	Наименование рабочего места (цеха, участка, подразделения)	Количество рабочих мест	Сроки проведения СОУТ
1	Преподаватель	25	3-4 квартал 2021
2	Специалист по охране труда	1	3-4 квартал 2021
3	Бухгалтер (каб.203)	1	3-4 квартал 2021
4	Бухгалтер (каб.203)	1	3-4 квартал 2021
5	Бухгалтер (каб.203)	1	3-4 квартал 2021
6	Зам директора по ЭВ	1	3-4 квартал 2021
7	Начальник ХО	1	3-4 квартал 2021
8	Заведующий хозяйством	2	3-4 квартал 2021
9	Водитель автомобиля	1	3-4 квартал 2021
10	Бухгалтер (каб.202)	1	3-4 квартал 2021
11	Бухгалтер (каб.202)	1	3-4 квартал 2021
12	Бухгалтер (каб.202)	1	3-4 квартал 2021
13	Зам. директора по ВР	1	3-4 квартал 2021
14	Ведущий экономист	1	3-4 квартал 2021
15	Экономист	1	3-4 квартал 2021
16	Секретарь руководителя	1	3-4 квартал 2021

Прошито,
пронумеровано 37 страниц
(тридцать семь)

От работодателя:
 /Ф.А. Нехай/

От работников
 /С.Ю. Петрова

МП сторон

