

Представитель работодателя:

Директор

(подпись)

Мусаева Е.А.
(инициалы, фамилия)

« 14 » марта 2024г.

М.П.

От представителей работников:

Председатель СТК:

(подпись)

Кустова Н.П.
(инициалы, фамилия)

« 14 » марта 2024г.

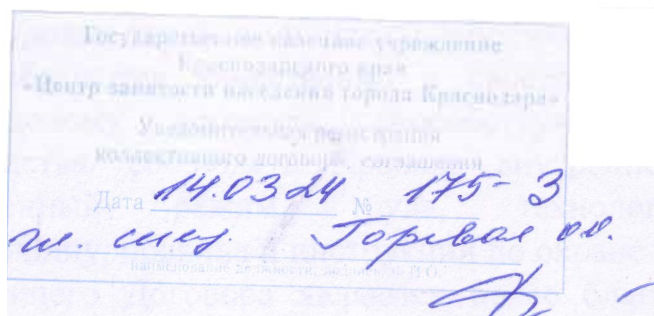
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Краснодарского края
«Краснодарский торгово-экономический колледж»

(наименование хозяйствующего субъекта)

на 3 года



I. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.1. Сторонами коллективного Договора являются Работодатель - государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Краснодарского края «Краснодарский торгово-экономический колледж» действующее на основании Устава, в лице директора Мусаевой Елены Александровны, и Работники, интересы которых представляет совет трудового коллектива в лице его председателя Кустова Наталья Петровна, избранного общим собранием и уполномоченного им на представительство для проведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, а также для реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

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

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

1.3.2. представитель работников 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.

1.3.3. 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.

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

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников.

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

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

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, 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).

1.7. Взаимные обязательства сторон.

1.7.1. Работодатель признает представителя работников единственным представителем, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.7.2. Представитель работников 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, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия (вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников) с целью урегулирования коллективных трудовых споров;

- способствовать снижению социальной напряженности в организации, укреплению трудовой дисциплины.

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

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

2.2. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок.

В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, может быть заключен трудовой договор на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Виды работ и категории работников, с которыми могут заключаться срочные трудовые договоры, определяются Работодателем, по с учётом мнения представителя работников.

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

2.5. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников Работодатель, по согласованию с представительным органом работников, утверждает Порядок обработки персональных данных работников, которым устанавливаются общие требования к обработке, передаче, использованию и хранению персональных данных.

2.6. Работодатель принимает по согласованию с представителем работников, локальный нормативный акт по вопросам сохранения коммерческой тайны (перечень сведений, режим работы с документами и т. д.).

III. Режим труда и отдыха

3.1. Рабочее время

3.1.1. 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 у данного работодателя регулируются правилами внутреннего трудового распорядка. ПВТР утверждаются работодателем с учётом мнения представителя работников и не является приложением к настоящему коллективному договору.

3.1.2. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, регулируется трудовым договором.

3.1.3. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, инвалидов 1 и 2 группы устанавливается окращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.92 ТК РФ.

3.1.4. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может

становиваться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (ст. 93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 № 836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

3.1.5. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

3.1.6. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения представителя работников вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ст. 74 ТК РФ).

3.1.7. Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст. 99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

3.1.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст. 113 ТК РФ).

3.1.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ст. 113 ТК РФ.

3.1.10. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время,

выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст. 259, ст. 268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

3.1.11. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст. 99, ст. 113, ст. 259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.2. Время отдыха

3.2.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней, для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).

3.2.2. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.2.3. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст. 128 ТК РФ).

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

участникам ВОВ - до 35 календарных дней в году;

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении

язанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с
 ождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
 работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
 работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти
 зких родственников - до пяти календарных дней;
 работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати
 работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,
 инокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет,
 тцу воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери -
 п одолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время.
 казанный отпуск по письменному заявлению работника может быть
 присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно
 полностью либо по частям. Перенесение этого тпуска на следующий рабочий
 год не допускается (ст. 128, ст. 263 ТК РФ).

3.2.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков
 определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым
 ботодателем с учетом мнения представителя работников, не позднее, чем за
 ве недели до наступления календарного года.

3.2.6. Несовершеннолетним работникам, женам военнослужащих,
 лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»,
 ч рнобыльцам, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации,
 Г роям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам
 р ена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны,
 луженным работникам социальной защиты населения Кубани, одинокой
 атери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет,
 ботникам, воспитывающим ребенка-инвалида, ежегодный оплачиваемый
 тпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.2.7. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно
 ле него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее
 ланию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от
 жа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период
 ождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени
 прерывной работы у данного работодателя (ст. 123 ТК РФ).

3.2.8. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну,
 печителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре
 полнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы
 и 1 из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению.
 лата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и
 ядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

IV. Оплата труда и нормирование труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата
 дого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой

работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ).

Положение об оплате труда, стимулирующих и компенсационных выплатах работникам устанавливает системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и не является приложением к настоящему коллективному договору.

4.2. Минимальный размер оплаты труда работников устанавливается не ниже величины МРОТ, установленного в Российской Федерации.

4.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Работодатель обязуется:

4.4. Производить индексацию заработной платы в порядке установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.5. Выплачивать заработную плату работнику: за первую половину месяца 23 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 8 числа следующего месяца в месте выполнения 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 обслуживанием банковской пластиковой карточки относятся на счет работодателя. Расходы на изготовление пластиковой карточки осуществляются за счет средств работника.

4.6. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст. 6 ТК РФ).

4.7. Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и суммах, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форму расчетного листка указана в Положении об оплате стимулирующих и компенсационных выплатах работникам и утверждена с учетом мнения представителя работников (ст. 136 ТК РФ).

4.8. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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 (ст.153 ТК РФ).

4.9. Оплачивать время простоя работника в размере и порядке предусмотренным ст. 157 ТК РФ

4.10. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на обусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72-2 ТК РФ).

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

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

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

4.14. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем с учётом мнения представителя работников после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, внедрения новой техники и технологий, обеспечивающих рост производительности труда (ст. 10-163 ТК РФ).

4.15. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

5.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования определяет работодатель.

5.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представителя

работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 196 ТК РФ).

5.3. Работодатель создает условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоения новой (в т. ч. смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности (ст. 196 ТК РФ).

5.4. Для приема граждан, испытывающих трудности в поиске работы в соответствии с Законом Краснодарского края от 08.02.2000 г. № 231-КЗ «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае» Работодатель выделяет 7 рабочих мест.

5.5. Прием на работу иностранных граждан работодателем осуществляется в соответствии с законодательством РФ.

Работодатель обязуется:

5.6. Рассматривать предварительно с участием представителя работников все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата.

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

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

5.9. 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).

5.10. Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один рабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

5.11. Сообщать письменно предварительно (не менее чем за три месяца) представителю работников о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно затронет, о сроке, в течение которого намерено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

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

5.13. Преимущественным правом на оставление на работе при

сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также работники из числа воспитанников детских домов, лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста); работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет; работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения.

VI. Охрана труда и здоровья

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

6.1. Выделять средства на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее установленного ст. 226 ТК РФ, отраслевым соглашением.

6.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору Приложение № 1).

6.3. Проводить специальную оценку условий труда в организации не реже чем 1 раз в пять лет, в соответствии с действующим законодательством приложение № 5).

6.4. Обеспечить обучение работников охране труда перед допуском к и в дальнейшем периодически, в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим; проведение инструктажей по охране труда.

6.5. Проводить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения их пригодности к выполнению поручаемой работы (ст. 212, 213 РФ) (приложение № 4).

6.6. Заключать договор социального страхования работников от частных случаев на производстве.

6.7. Обеспечить:

6.7.1. приобретение и выдачу сертифицированных средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) (Приложение № 2), смывающих и взрывобезопасных средств работникам, связанных с загрязнением (Приложение

6.7.2. уход, хранение, химчистку, стирку, дезинфекцию, сушку, а также ремонт и замену СИЗ.

6.8. Обеспечить наличие аптечки для оказания первой помощи пострадавшим на производстве, в соответствии с законодательством, в каждом подразделении.

6.9. Ежемесячно, в первый четверг, организовать проведение Дня охраны труда в организации. Возложить обязанности по его проведению на

комиссию по охране труда или на лицо, ответственное за охрану труда в организации.

6.10 Обеспечить работникам:

6.10.1. при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

6.10.2. работникам предпенсионного возраста, а также пенсионерам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на 2 рабочих дней (ст. 185.1 ТК РФ) один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.11. Создавать на котируемых рабочих местах условия труда, соответствующие требованиям действующего трудового законодательства и санитарными правилами СП 2.2.9.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда» от 02.12.2020 № 40 с учётом степени риска причинения вреда. Противопоказанными для трудоустройства инвалидов являются вредные и опасные условия труда.

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

а) дополнительный отпуск (ст. 117 ТК РФ), доплату к тарифной ставке оклада) (ст. 147 ТК РФ), сокращенный рабочий день (ст. 92 ТК РФ) по перечню профессий и должностей (приложение № 6);

б) досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ "О страховых пенсиях".

Не допускать снижение компенсационных мер в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении занятых работников компенсационных мер на момент вступления в силу федерального закона № 421-ФЗ при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, ставших основанием для реализации компенсационных мер.

6.13. Информировать работников по вопросам профилактики СПИД.

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что Работодатель при финансовой возможности:

1. Оказывает материальную помощь по письменному заявлению работника до двукратного размера оплаты труда не чаще 2 раз в год:

- по случаю бракосочетания работника;

- при рождении ребенка;

- пенсионерам и инвалидам;

при уходе на пенсию (в зависимости от стажа работы);

в связи со смертью близких родственников;

- на юбилейные даты рождения: 50, 55, 60, 65 лет;
- в связи с юбилеем учреждения;
- в связи со стихийными бедствиями, кражами;
- в случае трудного материального положения;
- при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск.

7.2. Оказывает содействие в организации профессиональных праздников, вечеров отдыха для работников, посвященных Дню учителя, Новому году, Дню 8 Марта, 23 февраля и других мероприятий (в т.ч. физкультурных мероприятий).

7.3. Оказывает работникам, получившим увечье на производстве, по возможности, помимо предусмотренных законом компенсационных выплат, единовременную материальную помощь в размере до одного должностного оклада.

7.4. Оказывает содействие в организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения (коллективные походы в кино, театр, поездки на природу и т.д.).

7.5. В случае участия работников в краевых, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

7.6. Предусмотренные в данном разделе гарантии, которые превышают установленные государством размеры, реализуются за счет свободного остатка фонда заработной платы и внебюджетных средств.

Работодатель обязуется:

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

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

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

Работодатель в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов создаёт или выделяет рабочие места для трудоустройства инвалидов и особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в трудоустройстве, принимает локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах.

VIII. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

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

8.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения, либо в порядке установленным настоящим коллективным договором (указать) (ст. 44 ТК РФ).

8.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

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

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

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

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

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

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

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

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

**Соглашение
по охране труда на 2024 год**

ГБПОУ КК «КТЭК»
(Наименование организации)

N п/п	Содержание мероприятий	Стоимость работ, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение	Ожидаемая социальная эффективность мероприятия			
					Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых работ	
					всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	Проведение специальной оценки условий труда	61,0	2 квартал 2024г.	специалист по охране труда	61	46	0	0
2	Организация тех. обслуживания установок кондиционирования воздуха с целью обеспечения комфортных условий труда и обучения. Приведение уровня искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими требованиями к	400,0	3-4 квартал 2024г.	Зам. директора по АХР; инженер-энергетик	60	56	0	0

	освещенности (техническое обслуживание, ремонт и замена светильников). Внедрение и (или) модернизация технических устройств и средств защиты, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током и других вредоносных факторов на организм человека.							
3	Приобретение средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.	20,0	3 квартал 2024г.	Зам. директора по АХР	8	8	0	0
4	Приобретение смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами.	24,0	2 квартал 2024г.	Зам. директора по АХР	297	244	0	0
5	Организация обучения работников учреждения в специализированных организациях по программам: -«Охрана труда»	13,5 8,0	3 квартал 2024г. – 1 квартал 2025г.	специалист по охране труда, Зам. директора по АХР	9 8	8 6	0	0
6	-«Оказание первой помощи» Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и	326,8 124,0	1,3 квартал 2024г.	специалист по охране труда	264 39	215 34	0	0

	периодических медицинских осмотров (обследований). Профилактические мероприятия, направленные на сохранение здоровья работников в процессе трудовой деятельности (флюорография, прививки) - в г.Краснодар - в г.Геленджик							
7	Приобретение плакатов, стендов, наглядных материалов, технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ.	15,0	3 квартал 2024г.	Зам. директора по АХР, специалист по охране труда	0	0	0	0
8	Приобретение тренажера для отработки СЛР полноростовой "Роман-08"	85,0	4 квартал 2024г.	специалист по охране труда	2		0	0
9	Пополнение и приобретение аптечек для оказания первой помощи	37,5	3 квартал 2024г.	Коменданты, специалист по охране труда	0	0	0	0

Директор _____

Е.А. Мусаева

Представитель работников _____


Н.П. Кустова


М.П.

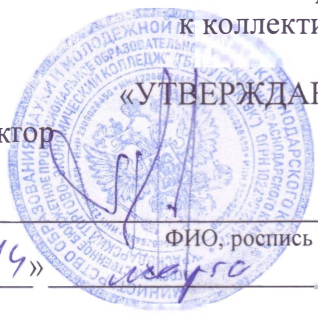


«Согласовано»
Представитель работников

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор


Н.П. Кустова
ФИО, роспись
« 19 » мая 2024 года


Е.А. Мусаева
ФИО, роспись
« 19 » мая 2024 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	Нормы выдачи на 1 год
1	2	3	4
1	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Плащ непромокаемый	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар 1 шт./2 год
2	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Ботинки кожаные Диэлектрические перчатки Галоши диэлектрические Каска защитная	1 шт. 1 пара 1 пара дежурные 1 пара дежурные 1 шт. до износа
3	Сторож	Костюм (или халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
4	Уборщик служебных помещений	Костюм (или халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 6 пар 12 пар
-	Уборщик служебных и производственных помещений	Костюм (или халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 6 пар 12 пар До износа


6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Щиток защитный лицевой или очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>До износа (но не более одного года)</p> <p>До износа</p>
7	Водитель автомобиля	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Жилет сигнальный 2 класса защиты</p>	<p>1 шт.</p> <p>12 пар</p> <p>Дежурные</p> <p>1</p>
8	Повар	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p> <p>Головной убор</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p>
9	Мойщик посуды	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Головной убор</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>До износа</p> <p>12 пар</p> <p>До износа</p>
10	Кухонный рабочий	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Головной убор</p>	<p>1 шт. или</p> <p>1 комплект</p> <p>2 шт.</p> <p>До износа</p> <p>6 пар</p> <p>До износа</p>

В соответствии со ст. 2 Федерального закона от 02.07.2021 № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» и ст. 4. Приказа 766н работодатель принял решение о применении типовых норм, изданных до 01.09.2023 г.; но руководствуется ими до 31 декабря 2024 г. да.

«Согласовано»
Представитель работников

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор


Н.П. Кустова
ФИО, роспись
«14» мая 2024 года


Е.А. Мусаева
ФИО, роспись
«14» мая 2024 года

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 обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц (мл/гр.)
	Дворник	Мыло	200 гр.
		Крем отталкивающий влагу	100 мл.
		Средство дезинфицирующее	100 мл.
		Крем регенерирующий кожу	100 мл.
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Мыло	200 гр.
		Крем отталкивающий влагу	100 мл.
		Средство дезинфицирующее	100 мл.
		Крем регенерирующий кожу	100 мл.
3	Повар	Мыло	200 гр.
4	Кухонный рабочий	Крем регенерирующий кожу	100 мл.
		Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	250 мл.
5	Мойщик посуды	Крем отталкивающий влагу	100 мл.
		Мыло	200 гр.
		Крем регенерирующий кожу	100 мл.
7	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Мыло	200 гр.
		Крем отталкивающий влагу	100 мл.
		Средство дезинфицирующее	100 мл.
		Крем регенерирующий кожу	100 мл.
8	Уборщик служебных помещений	Мыло	200 гр.
		Крем отталкивающий влагу	100 мл.
		Крем регенерирующий кожу	100 мл.
	Уборщик служебных и производственных помещений	Мыло	200 гр.
		Крем отталкивающий влагу	100 мл.
		Крем регенерирующий кожу	100 мл.


9	Сторож	Мыло	200 гр.
10	Водитель автомобиля	Мыло	200 гр.
		Крем отталкивающий влагу	100 мл.
		Крем регенерирующий кожу	100 мл.

Специалист по охране труда




И.В. Скопинцева

«Согласовано»
Представитель работников


Н.П. Кустова
ФИО, роспись
« 19 » мая 2024 года

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор


Е.А. Мусаева
ФИО, роспись
« 19 » мая 2024 года

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников

№ п/п	Профессия или должность	Вредные или опасные производственные факторы	Периодичность проведения медосмотров
1	2	3	4
1	Все работники образовательного учреждения	1 раз в год	Минздрав России Приказ № 29н от 28.01.2021г. Приложение (VI. Выполняемые работы) п.25. «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового Кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работами, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»
2	Повар		Минздрав России Приказ № 29н от 28.01.2021г. Приложение (VI. Выполняемые работы) п.23.
3	Мойщик посуды		
4	Кухонный рабочий		
5	Водитель автомобиля	1 раз в 2 года	Минздрав России Приказ № 29н от 28.01.2021г. Приложение (VI. Выполняемые работы) п.18.1
6	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования		Минздрав России Приказ № 29н от 28.01.2021г. Приложение (VI. Выполняемые работы) п.9

Специалист по охране труда





И.В. Скопинцева

«Согласовано»
Представитель работников


Н.П. Кустова
ФИО, роспись
« 14 »  2024 года

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор


Е.А. Мусаева
ФИО, роспись
« 14 »  2024 года



ПЛАН-ГРАФИК
последующей специальной оценки условий труда

Всего рабочих мест в организации: 297
в том числе с вредными условиями труда 8


№ п/п	Наименование рабочего места (цеха, участка, подразделения)	Количество рабочих мест	Сроки проведения СОУТ
1	Административно-управленческий персонал	4	II кв. 2024г.
2	Учебно-вспомогательный персонал	5	II кв. 2024г.
3	Обслуживающий персонал	6	II кв. 2025г.
4	Педагогический персонал	46	II кв. 2026г.

Специалист по охране труда




И.В. Скопинцева

«Согласовано»
Представитель работников


Н.П. Кустова
ФИО, роспись
«14» мая 2024 года

Директор

«УТВЕРЖДАЮ»

Е.А. Мусаева
ФИО, роспись
«14» мая 2024 года

Перечень профессий и должностей работников,
работа в которых дает право на гарантии и компенсации за работу с вредными
условиями труда

№ п/п.	Наименование профессии или должности	Доплата в % от оклада	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях)	Продолжительность рабочего времени (часов в неделю)
		класс условий труда 3.1., 3.2., 3.3., 3.4.)	класс условий труда 3., ..., 3.3., 3.4.)	(класс условий труда 3.3., 3.4.)
	2	3	4	5
1	Повар	4% (Класс 3.1)	-	-

Специалист по охране труда



И.В. Скопинцева

В документе прошито,

пронумеровано и скреплено печатью

24 листов.

Е.А. Мусаева

(ФИО руководителя)

Н.П. Кустова

(ФИО председателя профкома)

(подпись)

(подпись)

