

Коллективный договор
бюджетного профессионального образовательного учреждения
Воронежской области
«Воронежский базовый медицинский колледж» на 2025 - 2028 годы

Раздел 1. Общие положения.

Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном профессиональном образовательном учреждении Воронежской области «Воронежский базовый медицинский колледж» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей, в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами, регулирующими трудовые отношения.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:
работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя - Селемёновой Светланы Ивановны, директора бюджетного профессионального образовательного учреждения Воронежской области «Воронежского базового медицинского колледжа»;
работники в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя - Татариновой Ирины Вячеславовны, председателя первичной профсоюзной организации.

1.2. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Деятельность колледжа финансируется министерством здравоохранения Воронежской области за счет областного бюджета и средств, полученных за оказание платных образовательных услуг. Денежные средства поступают на лицевые счета колледжа, открытые в министерстве финансов Воронежской области. Величина бюджетных и внебюджетных средств должны обеспечить своевременное возмещение средств, затрачиваемых на обучение специалистов здравоохранения со средним медицинским уровнем образования, формирование средств на выплату заработной платы, стипендий, создание необходимой материально-технической базы, социальное развитие и материальное стимулирование коллектива в соответствии с законодательством РФ.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

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

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

1.8. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Раздел 2. Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым договором, локальными нормативными актами.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (Далее - ТК РФ), другими нормативными правовыми актами, Уставом колледжа и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) в соответствии с приказом Министерства просвещения РФ от 24.08.2022 № 762 устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану и программам.

2.4. Продолжительность рабочего времени регулируется ТК РФ и приказом Министерства просвещения РФ от 04.04.2025г. №269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

2.5. Учебная нагрузка на выходные и праздничные нерабочие дни не планируется.

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и

федеральными законами.

Раздел 3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации.

3.1. Оплата труда в колледже производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативными правовыми актами Президента и Правительства Российской Федерации, приказами и другими нормативными правовыми актами Правительства Воронежской области, а также Уставом колледжа, положением об оплате труда работников и другими локальными актами учреждения.

3.2. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже законодательно установленного месячного минимального размера оплаты труда.

3.3. Средства, направляемые на оплату труда работников учреждения, формируются на календарный год исходя из субсидий на выполнения государственного задания, а также объема поступлений от платной образовательной и иной приносящей доход деятельности колледжа в соответствующем финансовом году.

3.4. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе профессионально квалификационных групп для работников организаций бюджетной сферы.

3.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.5.1. Оклады (должностные оклады) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПЕСТ) с учетом рекомендуемых должностных окладов учредителем.

3.5.2. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера. К ним относятся:

- работа в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации):
- классное руководство - не менее 1000 руб. за 1 группу;
- заведование кабинетом (лабораторией) - не менее 1000 руб.;
- за руководство цикловыми методическими комиссиями - не менее 1400 руб.;
- совмещении профессий (должностей),
- расширении зон обслуживания,
- увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно

отсутствующего

работника без освобождения от работы, определенной трудовым

договором.

3.5.3. Работникам предоставляются следующие виды доплат:

- за работу в ночное время (с 22:00 по 06:00): 20 % часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

- за работу в выходные или нерабочие праздничные дни: 100 % тарифной ставки или оклада (оплата 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;

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

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными правовыми актами колледжа.

3.5.4. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами, к ним относятся:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- премиальные выплаты по итогам работы (за отчетный период), за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ.

Надбавка за высокие результаты работы устанавливается с учетом критериев выполнения норм нагрузки персонала, достижение показателей структурных преобразований системы образования, с учетом достижения установленных критериев эффективности использования ресурсов учреждения, включая контингент учащихся, материально-техническую базу колледжа, обеспеченность учебного процесса, установленного уровня заработной платы, полноты поступления внебюджетных средств, своевременности и качества предоставления отчетных и иных данных и др.

В целях стимулирования работников колледжа к повышению квалификации в рамках выплат за качество выполняемых работ работникам колледжа устанавливается надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию.

Квалификационная категория применяется при условии работы работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть

установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается директором колледжа персонально в отношении конкретного работника.

С целью поощрения работников за общие результаты труда, с учетом обеспечения финансовыми средствами, в колледже может осуществляться премирование работников (за квартал, год, к профессиональным праздникам, разовые вознаграждения, к юбилейным датам и другие.)

Решение о периодичности выплаты премий принимает директор колледжа.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются на основании установленных критериев.

Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от результатов работы сотрудника. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников колледжа устанавливаются на основании оценочных листов в пределах фонда оплаты труда и рассматриваются на заседании экспертно-оценочной комиссии колледжа.

Разовые премиальные выплаты за особо важные и срочные работы устанавливаются директором колледжа.

К юбилейным датам выплаты производятся в размере - 2000 руб.:

- сотрудникам в честь 50-летнего юбилея;
- женщинам в честь 60-летнего юбилея и мужчинам в честь 65-летнего юбилея.

Выплаты за многолетний добросовестный труд на одном предприятии в размере 3000 руб. при работе в колледже 20 лет, 25 лет, 30 лет, 40 лет.

Сотрудники могут премироваться в денежной форме и в виде подарков.

3.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера колледжа и среднемесячной заработной платы работников колледжа (без учета заработной платы соответствующего директора, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается министерством здравоохранения Воронежской области в кратности от 1 до 6.

3.7. Работодатель обязуется обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.8. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор колледжа несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме,

приостановив работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

3.9. Из фонда оплаты труда работникам (ФОТ), с учетом имеющихся средств по ФОТ, может быть оказана материальная помощь.

Материальная помощь выплачивается работникам в связи:

- тяжелым материальным положением;
- длительной болезнью;
- смертью близких родственников (муж, жена, родители, дети);
- смертью сотрудника близким родственникам;
- другие случаи (непредвиденные обстоятельства).

Материальная помощь оказывается во всех случаях не более чем два раза в год. Размер определяется директором колледжа.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор колледжа на основании письменного заявления работника, родственника.

3.10. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 25-го числа текущего месяца, выплата первой части заработной платы; и 10-го числа следующего за отчетным месяцем, выплата второй части заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере установленных Центральным банком РФ; от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Указанные выплаты Работодатель производит в кратчайшие сроки.

3.11. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

3.12. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы, могут производиться доплаты (конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора).

3.13. Гарантии и компенсации:

- Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточных в размере, установленном трудовым законодательством.
- Работодатель организует в учреждении для студентов и сотрудников общественное питание (буфет) и осуществляет контроль за его работой.

Раздел 4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки своих работников для нужд учреждения и решает вопрос о компенсации стоимости обучения в индивидуальном порядке.

4.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

4.3. Учреждение создает необходимые условия для повышения квалификации своих работников.

Повышение квалификации работников осуществляется путем обучения или стажировок.

Работодатель оплачивает повышение квалификации в пределах установленных норм для преподавателей - 1 раз в 5 лет.

4.4. При направлении работника для повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивается ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.5. Работникам, направленным на обучение работодателем в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных статьями 173- 177 ТК РФ.

4.6. Аттестации педагогических работников проводится в соответствии с приказом Министерства просвещения РФ от 24.03.2023 г. № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по ее результатам устанавливается работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Раздел 5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

5.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения.

5.3. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

5.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников колледжа, по соглашению сторон, предоставляется возможность для поиска новой работы в течение одного дня в неделю или нескольких часов в день с сохранением заработной платы.

5.5. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с действующим законодательством.

5.6. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию.

5.7. Всем работникам, принявшим решение участвовать в Специальной военной операции (дата начала – 24.02.2022г.) (далее – СВО) в качестве военнослужащих контрактной службы и предоставившим копии документов, подтверждающих направление на прохождение службы в зоне СВО, работодатель гарантирует сохранение рабочего места на период приостановления трудового договора согласно ст. 351.7 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Раздел 6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.1.2. Планировать преподавателям колледжа учебную нагрузку, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и приказом Министерства просвещения РФ от 04.04.2025г. №269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным

общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

6.1.3. Установить предельный объем преподавательской работы на условиях почасовой оплаты в рабочее время для административного состава и сотрудников колледжа - до 480 часов в год, заместителям директора - до 240 часов.

6.1.4. Для руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала колледжа, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для сотрудников с инвалидностью 1 и 2 групп устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

6.1.5. Для всех сотрудников колледжа устанавливается рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным и Трудовым договором, предусмотрен иной режим рабочего времени.

6.1.6. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.1.7. Общим выходным днем считать воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе - суббота.

6.1.8. Педагогическим работникам и сотрудникам колледжа выполняющим преподавательскую работу, в соответствии с ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 03.04.2024 г. № 415 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках", предоставлять ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, для административно-хозяйственного персонала 28 календарных дней. Сотрудникам с инвалидностью в соответствии с Федеральным законом "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" от 24.11.1995 N 181-ФЗ, предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. В соответствии со ст. 128 ТК РФ, сотрудники с инвалидностью имеют право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 60 календарных дней один раз в год.

6.1.9. Педагогические работники организации в соответствии со статьей 335 ТК РФ, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере

образования.

6.1.10. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы, в соответствии с законодательством РФ, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок, по соглашению между работником и работодателем.

6.1.11. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках отпусков.

Раздел 7. Охрана труда

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

7.1.1. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

7.1.2. Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, проводить специальную оценку условий труда.

7.1.3. Для всех поступающих на работу лиц, проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и согласно Федеральному закону от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст.41, ч.1, п.11 (Ф.З от 03.07.2016г. № 313-ФЗ) оказания первой помощи с выдачей подтверждающего документа установленного образца.

7.1.4. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов; проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

7.1.5. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств защиты.

7.1.6. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий, в соответствии с приказами Министерств и ведомств.

7.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев, при исполнении трудовых обязанностей работника в соответствии с действующим законодательством.

7.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о

любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

7.3. За качественную работу по предупреждению несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний уполномоченному лицу по охране труда выплачивается ежегодная премия в размере 1000 (Одна тысяча) рублей.

Раздел 8. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.

8.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1.1. При временной нетрудоспособности работодатель и Социальный фонд России (СФР) выплачивают работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

8.1.2. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом и Законом РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» сохраняется средний заработок по месту работы. Оплата медосмотров осуществляется работодателем.

8.1.3. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставляет в связи с этим отдых.

8.1.4. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

8.1.5. При использовании работником с согласия или ведома работодателя своего личного имущества, работнику выплачивается компенсация за использование, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием.

8.1.6. Работодатель ходатайствует перед профсоюзной организацией работников здравоохранения Воронежской области обеспечением нуждающихся по медицинским показателям работников путевками на санаторно-курортное лечение на льготных условиях.

8.1.7. Руководитель предоставляет оплачиваемые социальные отпуска с сохранением средней заработной платы сотрудникам:

- на похороны родственников - 3 календарных дня;
- на свадьбу молодым и родителям - 3 календарных дня;
- в день знаний 1 сентября родителям детей 1-4 классов - 1 календарный день;

8.1.8. В случае смерти работника оказывает помощь в организации похорон.

8.1.9. Работодатель совместно с Профкомом в целях сохранения рабочих мест старается по возможности не сокращать рабочие места, а переводить работников в режим неполного рабочего времени; в целях увеличения рабочего времени при увеличении объема нагрузки создавать новые рабочие места, а не увеличивать нагрузку.

8.1.10. Разрешить одиноким матерям, членам многодетных семей, женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), по их просьбе использование ежегодных отпусков в летнее время или другое удобное для них время, а отпусков без сохранения заработной платы в период, когда позволяют производственные условия.

8.1.11. Работодатель совместно с профкомом обеспечивают детей работников новогодними подарками.

8.1.12. Профсоюз совместно с Работодателем организуют физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников учреждения, а также проводят работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8.1.13. Работодатель обеспечивает пенсионные права работников-застрахованных лиц, производя соответствующие отчисления в Социальный фонд России (СФР).

8.1.14. Всем работникам, принявшим решение участвовать в Специальной военной операции (дата начала – 24.02.2022г.) (далее – СВО) в качестве военнослужащих контрактной службы и предоставившим копии документов, подтверждающих направление на прохождение службы в зоне СВО, работодатель обеспечивает единовременную денежную выплату в размере 100 000 рублей при приостановлении трудового договора согласно ст. 351.7 Трудового Кодекса Российской Федерации. При возобновлении трудового договора с работниками по окончании контрактной службы, включающей в себя прохождение службы в зоне СВО, работодатель обеспечивает единовременную денежную выплату работникам в размере 100000 рублей.

8.1.15. При наличии Государственных наград и/или ранений, подтвержденных документами, у сотрудников, проходивших службу по контракту в СВО, предусмотрена единовременная выплата в размере 50 000 рублей.

8.1.16. По возвращении на работу сотрудники, служившие по контракту в СВО и мобилизованные, получают ежемесячную материальную помощь в размере 20 000 рублей.

Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых прав в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права.

9.1.3. Профсоюзному органу предоставляется возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации.

9.1.4. Производить доплату не освобожденному бухгалтеру (казначею) профкома за организацию финансово-экономической деятельности, как юридического лица, ведение финансовой документации; своевременное предоставление отчета.

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

10.2. Стороны пришли к соглашению о том, что в период действия настоящего Договора ими не будут предприниматься трудовые конфликты по вопросам включенным в него, при условии их выполнения.

10.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, один раз в год.

10.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.5. Подписанный сторонами Договор с приложениями, в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

10.7. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

Директор БПОУ ВО «ВБМК»



С.И. Селеменова

«26» сентября 2025 г.



Председатель ППО БПОУ ВО «ВБМК»



И.В. Татаринова

«26» сентября 2025 г.

