

**Представитель работодателя:**

Директор ГКОУ КК специальной  
(коррекционной) школы-интернат  
с. Ванновского



*[Signature]*  
/О. В. Цмакова/

«.....» декабря..... 2023 г.

**Представитель работников:**

Председатель профсоюзного  
комитета



*[Signature]*  
/С. Л. Куленко/

«.....» декабря..... 2023 г.

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ  
(КОРРЕКЦИОННОЙ) ШКОЛЫ-ИНТЕРНАТ С. ВАННОВСКОГО  
С 10 ДЕКАБРЯ 2023 г. ПО 09 ДЕКАБРЯ 2026 г.**

Государственное казенное учреждение Краснодарского края  
"Центр занятости населения Тбилисского района"  
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения  
Дата 14.12.2023 № 42-В  
*[Signature]*  
наименование должности, подпись, ФИО

Настоящий Коллективный договор государственного казенного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интернат с. Ванновского (далее Коллективный договор) заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными нормативно-правовыми актами РФ.

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

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются работники, в лице председателя профсоюзной организации Куленко Светланы Леонидовны (Далее – «Профсоюз»), ее выборного органа – профсоюзный комитет (далее Профсоюзный комитет) и директора Цмаковой Ольги Владимировны именуемого в дальнейшем Работодатель.

1.2. Целью Коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности учреждения, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Стороны договорились, что все дополнительные по сравнению с действующим законодательством социальные гарантии осуществляются за счет фонда экономии денежных средств.

1.4. Для достижения поставленных целей:

1.4.1. Работодатель создает условия для реализации прав работников на достойный труд, включая стабильную занятость, заработную плату, отдых, безопасность рабочего места, защиту трудовых и социальных гарантий, пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств.

1.4.2. Работники учреждения (далее — работники) обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по охране труда;

1.4.3. Профсоюз защищает социально-трудовые права и интересы работников, уполномочивших его представлять их права и интересы, в том числе в области охраны труда, при рассмотрении индивидуальных трудовых споров на заседаниях комиссии по трудовым спорам, в судах; не допускает расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда; осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность учреждения, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в

регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам; ведет коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

1.5. Коллективным договором работникам устанавливаются льготы и преимущества, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

1.6. Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере профсоюзного взноса, установленного Уставом Профсоюза (ст. 30, ст. 377 ТК РФ).

1.7. Обязательства сторон по Коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым, территориальным, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на Работодателя.

В случае изменения норм законодательства в сторону снижения прав работников, в учреждении соблюдаются нормы, установленные настоящим Коллективным договором.

1.8. Взаимные обязательства сторон Коллективного договора:

1.8.1. Работодатель:

осуществляет взаимодействие с Профсоюзом по организации деятельности учреждения в части, касающейся социально-трудовых прав работников в рамках оказания услуг в области образования, предоставляет профсоюзному комитету полный объем информации о деятельности учреждения по вопросам, касающимся их компетенции.

1.8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников учреждения;

оказывать членам Профсоюза помощи в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения Коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 (Три) года и вступает в силу (ст. 43 ТК РФ) с 10 декабря 2023 года.

1.10. Работодатель обеспечивает тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним работников.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1. Трудовой договор с работниками учреждения заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по правилам, установленным ТК РФ.

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, соглашений, устава и иных локальных актов учреждения.

2.1.3. Работодатель обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудовых договоров, в которых конкретизируются их трудовые (должностные) обязанности, предусматривающие такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

2.1.4. Работодатель обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором, иными соглашениями, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.5. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае

необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

2.1.6. Руководитель учреждения, его заместители, и другие работники помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме, необходимом в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая, в силу Постановления Минтруда России от 30.06.2003 № 41, не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Объем преподавательской работы (учебной нагрузки), превышающий, необходимый для реализации права на досрочное пенсионное обеспечение, который может выполняться в той же образовательной организации ее руководителем, определяется учредителем учреждения.

2.1.7. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонализированного учета в органы СФР РФ;

- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечивать ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности, заработной плате и другие в порядке, установленной статьей 62 ТК РФ;

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников учреждения;

- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.1.8. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, работодатель, в порядке ст. 312.9 ТК РФ, осуществляет перевод работников на дистанционную работу.

Работодатель, при выполнении работы работниками в дистанционном режиме, обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При использовании работником личного имущества, с согласия или ведома работодателя и в его интересах, ему выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику.

Регулирование трудовых отношений работников, временно переведенных на дистанционную (удаленную) работу, осуществляется в соответствии с Положением о временной дистанционной (удаленной) работе, принятом с учетом мнения Профсоюза (**Приложение № 1**).

2.1.9. В целях регулирования вопросов профессиональной этики педагогических и иных работников в учреждении принимается Положение о нормах профессиональной этики работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2. Работодатель:

- не устанавливает испытание при приеме на работу педагогических работников, имеющих квалификационную категорию;

- выплачивает выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

- предоставляет преимущественное право работникам оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работающим инвалидам; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория;

- не допускает перезаключение бессрочного трудового договора на срочный трудовой договор в связи с достижением работником пенсионного возраста, если он не является обязательным для данной категории работников.

### 2.3. Работодатель и Профсоюз договорились:

- способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

2.4. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников Работодатель, по согласованию с профсоюзным комитетом, утверждает Порядок обработки персональных данных работников, которым устанавливаются общие требования к обработке, передаче, использованию и хранению персональных данных (ст.87 ТК РФ).

2.5. Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников, разрабатываются с учетом мнения профсоюзного комитета.

## **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с

применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки регулируются приказом Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность отпусков работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителя образовательного учреждения, заместителей руководителя регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

3.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 2**).

Работодатель и Профсоюз обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», предусматривая в них в том числе:

а) порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения учреждения, так и за ее пределами;

б) порядок и условия осуществления педагогической деятельности применительно к порядку и условиям в период карантина, чрезвычайных ситуаций, в том числе санитарно-эпидемиологических;

в) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ;

г) освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

д) условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную плату;



е) возможность для педагогических работников учреждения, при составлении расписания учебных занятий, свободных дней без обязательного присутствия в образовательном учреждении с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях по письменному приказу (распоряжению) руководителя учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляют другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4. Работодатель, при установлении Губернатором Краснодарского края, нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращают для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

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

3.5. Работодатель с учетом мнения Профсоюза утверждает не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и Профсоюза.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, при условии экономии фонда оплаты труда.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных

законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

3.6. При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.7. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

3.8. Педагогическим работникам учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

В целях регулирования решения вопросов, не предусмотренных положениями указанного Порядка, принимается локальный нормативный акт Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года (**Приложение № 3**).

3.9. Руководитель образовательного учреждения накануне праздничных дней, в целях реализации ст. 95 ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу, ограничивают их привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не предусмотренной расписанием занятий.

3.10. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

## 4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется производить оплату труда в соответствии с утвержденным по согласованию с профсоюзным комитетом «Положением об оплате труда работников».

«Положение об оплате труда работников» 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.

Положение об оплате труда работников является приложением к настоящему коллективному договору (**Приложение № 4**).

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

4.3. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца.

23 числа за первую половину текущего месяца, 8 числа следующего за отработанным месяцем - окончательный расчет (ст. 136 ТК РФ).

Работникам не позднее, чем за один день до выдачи или перечисления на счет заработной платы выдаются или направляются по электронной почте (по письменному заявлению работника) расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.4. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

4.5. За работниками в установленных Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором случаях сохраняется средняя заработная плата.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в учреждении независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится, исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно) (ст. 139 ТК РФ).

4.6. 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 Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

Работодатель совместно с профсоюзным комитетом разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

4.7. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине Работодателя, если работник в письменной форме известил его о начале приостановки работы. Время простоя в связи с задержкой заработной платы оплачивается в размере среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации.

4.8. Работодатель производит за счет средств фонда оплаты труда оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

4.9. Стороны в пределах своей компетенции договорились:

Сохранять соотношение уровня оплаты труда, установленных Указами Президента РФ, исходя из прогноза роста номинальной заработной платы по отдельным категориям работников бюджетной сферы, а также уровня инфляции; обеспечению проведения индексации размеров заработной платы категорий работников, не поименованных в Указах Президента РФ.

Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом не реже одного раза в год проводит индексацию заработной платы работников не ниже уровня роста потребительских цен.

Повышение заработной платы работников в связи с ростом индекса потребительских цен на товары и услуги не считается основанием для замены и пересмотра норм труда.

4.10. При регулировании вопросов оплаты труда Работодатель и Профсоюз исходят из того, что:

4.10.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными, правовыми актами Краснодарского края.

4.10.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, установленные нормативными правовыми актами, не могут снижать уровень прав и гарантий работников, установленный нормативными правовыми актами Краснодарского края.

4.10.3. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.10.4. При изменении размера оплаты труда работника в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения государственными, ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.10.5. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. 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 трудовым договором.

4.10.6. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета, а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель -

старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

4.10.7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в размере 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время

4.10.8. Оплата труда работников, занятых на работах, с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, определенными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10.9. С целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы в размере не ниже 0,20 - при наличии высшей квалификационной категории; 0,15 - при наличии первой квалификационной категории.

Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в Соглашении (**Приложении № 5**), а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе переселения соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

4.10.10. В целях материальной поддержки педагогических работников сохраняются (до одного года) доплаты с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

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

- отсутствия на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;

- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

4.10.11. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования производятся выплаты доплат молодым специалистам (в размере не менее трех тысяч рублей ежемесячно) (статус молодого специалиста).

4.10.12. Выплата заработной платы в размере ниже установленного оклада (ставки) заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для обеспечения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года "ступенчатого" метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается.

4.10.13. Для педагогических или иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, наполняемость классов, групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательном учреждении и является нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема выполняемой работы. Размеры доплаты определяется коллективным договором в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.10.14. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади), устанавливаемой локальными нормативными актами образовательных организаций на основании типовых норм труда, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР от 29 декабря 1990 года № 469 «Об утверждении Норматива времени на уборку служебных и культурно - бытовых помещений», сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

4.10.15. Оплата труда, при замещении отсутствующего работника, осуществляется с учетом уровня квалификации замещающего работника.

4.10.16. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.10.17. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования планового характера, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.

4.11. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в положении об оплате труда работников учреждения регулирует вопросы оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов "вилки" размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления бюджетных средств, предусматриваемых согласно нормам закона о краевом бюджете, на увеличение фондов оплаты труда работников учреждения, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в соответствии с учетом размера их индексации, предусматриваемых нормативными правовыми актами Краснодарского края;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку



заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;

- выплат повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, ученую степень, почетное звание, повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника;

- выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке и пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе);

- выплаты сверх минимального размера оплаты труда доплат за выполнение работниками дополнительной работы (**Приложение № 6**);

- выплаты за работу к должностным окладам, ставкам заработной платы устанавливаются работникам, занимающим указанные в Списке должностей (**Приложение № 7**).

- включения в перечень выплат компенсационного характера выплат:

  - за превышение наполняемости классов, групп, исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка);

  - за превышение установленной численности обучающихся в учебной группе при проведении занятий семинарского типа;

  - замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам учителей (преподавателей) одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

  - осуществление образовательной деятельности в классах, группах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ОВЗ.

4.12. Работникам учреждения в соответствии с Положением о премировании и стимулировании труда работников выплачиваются стимулирующие выплаты.

К стимулирующим выплатам относятся:

- премия по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, год);

- вознаграждение по итогам работы учреждения за год;

- надбавка за выслугу лет;

- надбавка за профессиональное мастерство;

- надбавка за сложность и напряженность труда и другие.

4.13. Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом показателей результативности труда работников, установленных в Положении о премировании и стимулировании труда работников учреждения (**Приложение № 8**).

4.14. За работниками, проходящими обучение, переквалификацию по направлению организации, сохраняется средний заработок.

4.15. Стороны считают необходимым:

4.15.1. Согласовывать проекты правовых актов, предусматривающие введение новых или изменение действующих условий оплаты труда работников учреждения, финансируемых из краевого бюджета.

4.15.2. Содействовать деятельности совместной рабочей группы по вопросам оплаты труда работников сферы образования.

4.15.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

4.15.4. Не допускать неправомерных действий работодателя в части порядка, места и сроков выплат заработной платы, руководствуясь ст. 136 ТК РФ.

4.15.5. Применять унифицированную форму при исчислении заработной платы педагогических работников (тарификационный список) в целях обеспечения учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику, в том числе: за объем учебной нагрузки, выплаты компенсационного характера, обязательные выплаты стимулирующего характера.

4.15.6. В целях снижения социальной напряженности в учреждении прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления заработной платы.

4.15.7. Проводить совместный мониторинг уровня оплаты труда работников в сравнении с уровнем заработной платы по отраслям экономики края и прожиточного минимума с периодичностью не реже одного раза в квартал. В показатели мониторинга включить размеры заработной платы по категориям персонала, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.16. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре организации выплаты стимулирующего характера работникам (- на которых возложены общественно значимые виды деятельности:

по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально - значимых мероприятий;

по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

по контролю за соблюдением условий трудовых договоров работников;

по контролю за соблюдением условий охраны труда;

по содействию созданию условий для благоприятного климата в коллективе, по информированию о законодательстве в области образовательного и трудового права в размере не менее 10% от оклада, ставки заработной платы;

наставникам молодых специалистов в размере не менее 10% от оклада, ставки заработной платы.

## **5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ**

### **5.1. Работодатель:**

5.1.1. Содействует проведению занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программ профессиональной подготовки, оказанию помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации, координирует работу по эффективному использованию кадровых ресурсов.

5.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах. Обеспечивает необходимые условия для получения педагогическими работниками дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

5.1.3. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, конкурентоспособности педагогической профессии, формированию позитивного образа педагога в общественном сознании.

5.1.4. Информировывает Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждения, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

5.1.5. При проведении структурных преобразований в отрасли способствует переобучению и трудоустройству высвобождаемых работников.

### **5.2. Профсоюз:**

5.2.1. Представляет интересы членов Профсоюза при изменении типа, организационно-правовой формы учреждения, ликвидации, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

5.2.2. В целях анализа кадрового состава образовательного учреждения по должностям, возрасту, образованию, семейному положению ежегодно оформляет социальный паспорт.

### **5.3. Стороны совместно:**

5.3.1. В целях определения единой кадровой политики ежегодно рассматривают вопросы аттестации педагогических кадров, создания необходимых условий труда, определения потребности в педагогических кадрах на перспективу. Проводят мониторинг фактической учебной нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям).

5.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников учреждения.

5.3.3. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращением объемов его деятельности, представитель работодателя обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставлять в период после предупреждения об увольнении рабочее время для самостоятельного поиска работы.

5.3.4. Чествуют лучших работников.

5.3.5. Проводят работу по пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию массового спорта.

5.4. В целях совершенствования процедуры аттестации педагогических работников Стороны совместно:

5.4.1. Обеспечивают:

- бесплатность прохождения аттестации для работников учреждения;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

5.4.2. Способствуют внедрению электронного документооборота при аттестации педагогических работников в целях установления квалификационных категорий.

5.4.3. Считают, что при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе сведений о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;

- имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;

- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых профессиональных конкурсов педагогических работников (за последние пять лет);

- педагогические работники, подготовившие победителей заключительного или регионального уровней всероссийской олимпиады школьников (за последние пять лет);

- педагогические работники, подготовившие лауреатов премии администрации Краснодарского края одаренным школьникам (за последние пять лет);

- педагогические работники, подготовившие победителей и (или) призеров итоговых соревнований, приравненных к Финалу Национального чемпионата "Молодые профессионалы" (WorldSkills Russia) (за последние пять лет);

- педагогические работник, подготовившие победителей и (или) призеров Финала Национального чемпионата профессионального мастерства среди людей с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья "Абилимпикс" (за последние пять лет);

- педагогические работники, участвующие в реализации проекта федеральной инновационной площадки;

- педагогические работники, имеющие положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации.

- тренеры-преподаватели, подготовившие победителей и призёров соревнований регионального, федерального и международного уровней при условии непосредственной работы со спортсменом не менее одного года независимо от этапа спортивной подготовки и при обязательном включении данных спортивных мероприятий в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Минспорта России или Календарный план официальных физкультурных и спортивных мероприятий Краснодарского края (за последние пять лет).

5.4.4. Считают возможным прохождение аттестации педагогическими работниками на высшую квалификационную категорию в случаях:

- когда педагог, имеющий действующую квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные обязанности, профили работы;

- когда педагог - гражданин Российской Федерации, имеет действующую первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории бывших республик СССР.

5.5. Стороны определяют реализацию молодежной политики приоритетным направлением в совместной деятельности.

5.5.1. Работодатель:

- способствует организации классов (групп) социально-педагогической и психолого-педагогической направленности для старшеклассников;

- формируют краевой заказ на подготовку педагогических кадров для учреждения;

- координирует заключение договоров о целевом обучении по педагогическим специальностям;

- контролирует расходование средств краевого бюджета, направляемых на выплату доплат молодым педагогическим работникам учреждения;

- обеспечивает методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений, Школ молодого учителя и прочее);

- способствует реализации современных моделей наставничества в сфере сопровождения образовательной, проектной, исследовательской, творческой деятельности педагогов;

- организовывает работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

5.5.2. Профсоюз обеспечивает правовую и социальную защищенность молодых специалистов.

5.5.3. Стороны совместно способствуют:

- предоставлению мер социальной поддержки работникам из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установлению им надбавок к

заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, настоящим Коллективным договором или локальными нормативными актами;

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в отрасли, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определяемых настоящим Коллективным договором;

- поощрению молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности учреждения;

- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором;

- поддержке патриотического воспитания молодежи, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- способствуют предоставлению мер социальной поддержки обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки", допущенным в установленном порядке к педагогической деятельности.

#### 5.6. Работодатель, Профсоюз считают:

- статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 35 лет включительно, принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 35 лет включительно, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и приступивший к работе в должности педагогического работника в течение двух лет после окончания организации высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

## 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда в соответствии с действующим законодательством, в том числе:

- разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности.

В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края (ст. 217 ТК РФ), организует работу службы охраны труда (ст.223 ТК РФ); ежемесячно проводит День охраны труда (постановление главы Администрации Краснодарского края от 8 июня 2004 г. № 554).

Работодатель устанавливает порядок реализации мероприятий по управлению профессиональными рисками:

- а) выявление (идентификация) опасностей;
- б) оценка уровней профессиональных рисков;
- в) снижение уровней профессиональных рисков.

При идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков работодателем изучаются и рассматриваются:

результаты специальной оценки условий труда на рабочих местах, соблюдение норм и требований охраны труда;

инструкции по охране труда;

техническая документация;

опрос работников о выявленных ими источниках опасностей и др.

Все выявленные и оцененные риски подлежат управлению. На основании полученных результатов уровня профессиональных рисков разрабатываются и рассматриваются возможности снижения профессиональных рисков путём устранения риска, замены одних рисков другими, менее значимыми; применения технических средств для снижения рисков, применения средств индивидуальной защиты и др.

6.2. Стороны создают комиссию по охране труда, организуют его работу, разрабатывают Программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний.

Работодатель выделяет средства на обучение членов комиссии по охране труда по специальной программе, в том числе за счет средств Фонда социального страхования (ст. 219,224 ТК РФ).

Стороны организуют совместные действия по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организуют проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.

6.3. На рабочих местах в учреждении в сроки, установленные действующим законодательством, проводится специальная оценка условий труда.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители профсоюзной организации.

При наличии мотивированного мнения профком обеспечивает проведение внеплановой специальной оценки условий труда.

6.4. Работодатель и профсоюзный комитет разрабатывают соглашение по

охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору (**Приложение № 9**).

Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку рабочих мест по условиям труда, проведение медицинских осмотров, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта из всех источников финансирования в размере не менее 2, 0% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в настоящем коллективном договоре учреждения и уточняется в соглашении об охране труда, являющемся приложением к нему.

#### 6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Обеспечить за счет бюджетных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ) (**Приложение № 10**), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (**Приложение № 11**);

уход, хранение, химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

информирование работников о полагающихся СИЗ;

рассматривать возможность с учетом мнения профсоюзного комитета и своего финансово-экономического положения приобретение для работников специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»).

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

а) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ по перечню профессий и должностей.

б) смывающие и обезвреживающие средства, по перечню профессий и должностей.

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 указанных работников компенсационных мер на момент вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ "О внесении



изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, ставших основанием для реализации компенсационных мер.

6.5.3. Обеспечить за счет средств работодателя, в случаях, предусмотренных ТК РФ, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.5.4. Предусмотреть участие представителя Профсоюза в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, происшедших в учреждении. Представлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, аварий в установленные сроки.

6.5.5. Обеспечить прохождение диспансеризации один раз в три года работниками в возрасте от 18 до 39 лет включительно и ежегодно в возрасте 40 лет и старше, а также в отношении отдельных категорий граждан согласно приказу Министерства здравоохранения РФ от 27 апреля 2021 г. № 404н «Об утверждении Порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения».

6.5.6. Организовать проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

6.5.7. Обеспечить условия для осуществления уполномоченными по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда. Предоставить оплачиваемое рабочее время для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей, учитывая деятельность уполномоченного по охране труда при премировании.

6.5.8. В каждом подразделении иметь аптечки для оказания первой помощи пострадавшим в соответствии с законодательством.

6.5.9. Реализовывать при наличии возможностей мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе:

- организовывать и проводить физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

- организовывать и проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия (производственную гимнастику, лечебную физическую культуру с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК);

- приобретать, содержать и обновлять спортивный инвентарь;

- реконструировать имеющиеся помещения и площадки для занятий спортом;

- организовывать и проводить спортивные соревнования и иные физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия, в том числе с привлечением представителей профсоюзной организации.

6.6. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда различных категорий работающих, в том числе:

6.6.1. Работодатель создает для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации и абилитации;

6.6.2. Обеспечивает условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе не допускает их к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (ст. 265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163).

6.6.3. Работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, предоставляет специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время.

6.6.4. Работникам, выполняющим работы в жаркое время года, обеспечивает на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставляет регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами;

6.6.5. Условия труда женщин в период беременности и кормления ребенка должны соответствовать допустимым условиям труда (п. 7.1 постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 г. № 40 СП 2.2.3670-20).

6.7. Работодатель обеспечивает разработку, согласование с Профсоюзом и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

6.8. Профсоюз:

6.8.1. Обеспечивает оперативное и практическое руководство технической инспекцией труда Профсоюза, организует обучение технических инспекторов труда по проверке знаний требований охраны труда с выдачей соответствующих удостоверений.

6.8.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором.

6.8.3. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и

компенсации за работу в особых условиях труда, представляют их интересы в органах государственной власти, в суде.

6.8.4. Способствует реализации права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

6.8.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организует их систематическое обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, в том числе, обучению оказанию первой помощи пострадавшим на базе профсоюзного кабинета охраны труда.

6.8.6. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении специальной оценки труда.

6.8.7. Принимает участие в лице своих представителей в работе комиссий по проверкам готовности организаций отрасли к оздоровительной кампании и началу учебного года.

6.9. Профсоюзный комитет проводит постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений по охране труда с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст. 370 ТК РФ).

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда выдают работодателю обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19,20 Федерального закона профессиональных союзах, их правах и гарантиях Деятельности .

Профсоюзный комитет организует работу уполномоченных лиц Профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, по соблюдению работниками требований безопасности. Поручает уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

6.10. Стороны:

- содействуют выполнению представлений и требований Главного технического инспектора труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок

нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности;

- ежегодно рассматривают вопросы производственного травматизма, профзаболеваемости, системы управления охраной труда (СУОТ);
- обеспечивают разработку совместных методических рекомендаций по совершенствованию системы охраны труда;
- способствуют проведению в учреждении «Дней охраны труда»;
- предусмотреть выплату стимулирующего характера уполномоченным по охране труда в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

7.1. Стороны исходят из того, что:

7.1.1. Учреждение, в рамках установленных законодательством Российской Федерации, самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления использования средств, полученных им за счет бюджета, не запрещенных законодательством Российской Федерации, использует в соответствии с Уставом учреждения финансовые и материальные средства.

7.1.2. Оплата по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам, направленным для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, а также для прохождения независимой оценки квалификаций осуществляется при сохранении среднего заработка в соответствии с ТК РФ.

7.1.3. За счет бюджетных ассигнований бюджета Краснодарского края обеспечиваются выплаты для работников сферы образования:

- компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам образовательных организаций, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа);
- ежемесячные выплаты компенсационного характера специалистам за работу в сельской местности;
- ежемесячные доплаты в размере трех тысяч рублей молодым педагогическим работникам общеобразовательных организаций;
- ежемесячные доплаты в размере четырех тысяч рублей педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя.

7.2. Работникам направленных в командировку, возмещаются следующие расходы:

по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

по найму жилого помещения (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в размере 700 руб. (ст. 168.1 ТК РФ).

7.3. Работники освобождаются от работы в день сдачи крови и ее компонентов. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха.

При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ). В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха.

7.4. Работодатель предоставляет один день отдыха с сохранением заработной платы в год работнику, участвующему в физкультурных и спортивных мероприятиях, в том числе по сдаче Всероссийского физкультурноспортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

Работникам, награжденным золотым знаком ГТО, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 2 дней, награжденным серебряным знаком ГТО - один день отдыха с сохранением заработной платы в течение года со дня получения.

7.5. Работодатель освобождает от работы на 1 день с сохранением заработной платы работников, проходящих вакцинацию против новой коронавирусной инфекции COVID-19 (в зависимости от вакцины), или по желанию работника указанные дни присоединяются к ежегодному оплачиваемому отпуску.

7.6. Стороны совместно:

- проводят разъяснительную работу по предоставлению педагогическим работникам региональной выплаты в размере одного миллиона рублей на приобретение жилья;

- организуют и способствуют деятельности совместных комиссий для решения спорных вопросов, возникающих при предоставлении педагогическим работникам мер социальной поддержки.

7.7. Профсоюз:

- оказывает бесплатную консультационную помощь членам Профсоюза, представительство интересов в ходе судебных разбирательств по вопросам соблюдения трудового законодательства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов;

- осуществляет ежегодную разработку и планирование мероприятий по созданию необходимых условий для оздоровления членов Профсоюза и членов их семей в профсоюзном пансионате «Рассвет»;

- содействует развитию деятельности кредитного потребительского кооператива «Кредитно-сберегательный союз работников образования и науки»;

- способствует проведению медицинских профилактических и офтальмологических осмотров для членов Профсоюза в рамках сотрудничества с

компанией обязательного медицинского страхования «АльфаСтрахование – ОМС»;

- проводит мониторинг оздоровления членов Профсоюза и их детей и обобщает опыт лучших практик профсоюзных организаций.

## **8. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

8.1. Стороны признают, что права и гарантии деятельности Профсоюза определяются трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации и Краснодарского края, Уставом Профсоюза и реализуются с учетом соглашений федерального уровня, иных соглашений, Уставов учреждения, коллективным договором.

8.2. Стороны обращают внимание, что работодатель и их полномочные представители, признавая установленные законом права и гарантии профсоюзных организаций, обязаны:

8.2.1. Способствовать созданию и функционированию профсоюзных организаций. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций.

8.2.2. Предоставлять территориальной организации Профсоюза, выборному профсоюзному органу организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование и Интернет), обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

8.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, и других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации денежных средств в размере, установленном коллективным договором. Перечисление средств производится в полном объеме.

8.2.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных ресурсов для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

8.3. Стороны договорились, что работодатель и их полномочные представители признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

8.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

8.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации, в создаваемых совместных с работодателем комиссиях, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы - не менее 12 рабочих дней в год, а работники организаций, являющиеся членами комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению территориальных соглашений, коллективных договоров - не менее 7 рабочих дней.

8.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

8.4. Стороны договорились, что работодатели и их полномочные представители признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов.

8.5. Председателю и членам выборных профсоюзных органов за вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и прочее производить выплаты за счет средств работодателя в размере, установленном коллективным договором.

8.6. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для

деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников.

8.7. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов, не допускать увольнения в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

8.8. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и наград государственными, ведомственными наградами выборных профсоюзных работников.

## **9. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА**

9.1. Работодатель и профсоюзный комитет создают условия для занятий спортом работников.

9.2. Работодатель:

передает профсоюзному комитету в бесплатное пользование находящиеся на балансе работодателя объекты культурного, спортивного, туристического назначения;

обеспечивает техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов (ст. 377 ТК РФ);

способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;

сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья на время участия в соревнованиях;

9.3. Профсоюзный комитет:

организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия; предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

## **10. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

10.1. В случаях существенного изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей Работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения,

10.2. Изменения и дополнения в коллективный договор, приложения к коллективному договору, в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения (ст. 44 ТК РФ).



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

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и приложения к нему обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора (далее - комиссия).

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут обсуждаться с работниками учреждения с объяснением причин их вызвавших.

10.5. Неурегулированные разногласия по вопросам заключения, внесения изменений в коллективный договор, его реализации разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

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

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

11.2. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал (полугодие).

11.3. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или, по его решению, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора не реже двух раз в год (по итогам полугодия и за год).

11.4. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров 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.