

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Троицкий медицинский колледж»

САО МОСТЫНСКОГО РАЙОНА
Администрация
Регистрация
Мачальнико
администрация

52 16.01 25

Троицкий

М.В.

Председатель ППО ГБПОУ ТМК
Протокол № 11 от 09.01.2025г.
Р Е.А. Ахматдинова
« » 2025г.



Н.В. Строчкова
2025г.

Коллективный договор
Между работодателем и работниками
Государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения «Троицкий медицинский колледж» на 3 года

С 12 февраля 2025 года

О Г Л А В Л Е Н И Е		стр.
Раздел 1. Общие положения		3
Раздел 2. Регулирование трудовых отношений		4
Раздел 3. Трудовой договор и гарантии занятости Работников		8
Раздел 4. Дисциплина труда и трудовой распорядок		12
Раздел 5. Рабочее время и время отдыха		14
Раздел 6. Оплата труда		17
Раздел 7. Охрана труда		27
Раздел 8. Дистанционная работа		29
Раздел 9. Социальные гарантии, льготы и социальная сфера		31
Раздел 10. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации		33
Раздел 11. Организация и контроль за выполнением Коллективного договора		35
Раздел 12. Заключительные положения		35

Раздел 1. Общие положения

- 1.1. Настоящий Коллективный договор (далее-Договор) является правовым актом, который регулирует социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Троицкий медицинский колледж» и устанавливает взаимные обязательства.
- 1.2. Сторонами Договора являются: Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Троицкий медицинский колледж» (далее-Учреждение), ОГРН 1027401101397, ИНН 7418004772, адрес 457100, Челябинская область, г.Троицк, ул.Климова, 17, в лице директора Строчковой Натальи Владимировны (далее – Работодатель), действующего на основании Устава, и работники (далее – Работники, а по отдельности – Работник), от имени которых действуют председатель первичной профсоюзной организации Ахматдинова Е.А. председатель первичной профсоюзной организации (далее-ППО), на основании Протокола № 1 общего собрания работников об избрании представителей трудового коллектива от 22.10.2024г.
- 1.3. Действие Договора распространяется на всех Работников.
- 1.4. Договор заключается на 2025 – 2028 календарные годы.
- 1.5. Предметом Договора является регулирование социально-трудовых отношений между Работодателем и Работниками (далее – Сторонами), основанное на взаимовыгодных интересах и принципах социального партнерства.
- 1.6. Целью Договора является достижение взаимопонимания между Сторонами и решение вопросов эффективного функционирования Учреждения, укрепление трудовой дисциплины, предотвращение трудовых конфликтов, создание условий производительного труда, социальной защиты Работников.
- 1.7. В случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения Договор сохраняет свое действие.
- 1.8. При реорганизации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения реорганизации.
- 1.9. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия Договора прекратить выполнение принятых обязательств или объявить о прекращении действия Договора.
- 1.11. Все изменения и дополнения в течение действия Договора вносятся по взаимному согласию Сторон. Решение принимается на совместном заседании представителей Сторон с дальнейшим доведением изменений до сведения Работников Учреждения.
- 1.12. В случае пересмотра нормативно-правовых актов федерального и (или) регионального уровней в течение срока действия настоящего Договора, подлежат применению вновь принятые нормативно-правовые акты.
- 1.13. По вопросам, которые не урегулированы в настоящем Договоре, Стороны должны руководствоваться действующим законодательством РФ, нормативно-правовыми актами органов власти Челябинской области и Уставом ГБПОУ ТМК.
- 1.14. Стороны при заключении Договора обязуются:
 - 1.14.1. Руководствоваться принципами социального партнерства, включающими:
 - 1.14.2. Соблюдение норм законодательства;
 - 1.14.3. Уважение и учет интересов сторон;
 - 1.14.4. Равноправие и полномочность сторон;
 - 1.14.5. Свободу выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание Коллективного договора;
 - 1.14.6. Добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
 - 1.14.7. Реальность обязательств, принимаемых сторонами на себя;
 - 1.14.8. Систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

- 1.14.9. Объединять усилия для повышения авторитета Учреждения и решения задач по повышению социально-экономического уровня жизни Работников коллектива.
- 1.15. Настоящий Коллективный договор (изменения и дополнения в Коллективный договор) в течение 30 дней со дня его подписания должен быть размещен на официальном сайте Колледжа <https://medtroitsk74.myl.ru/>

Раздел 2. Регулирование трудовых отношений

- 2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности коллектива, повышение качества и доступности образования, рост престижа и рейтинга Учреждения, расширение финансовых возможностей для реализации социальных программ.
- 2.2. Работодатель обязуется:
- 2.2.1. Обеспечивать открытость и гласность по всем видам деятельности Учреждения. Информировать коллектив Учреждения (через приказы, распоряжения, отчеты, официальный сайт Учреждения, информационные стенды) по следующим вопросам:
 - 2.2.2. Основным задачам по обеспечению деятельности Учреждения;
 - 2.2.3. Анализу эффективности работы по отдельным направлениям;
 - 2.2.4. Решению социальных проблем, мерам по правовой защите Работников;
 - 2.2.5. Финансовому положению Учреждения, исполнению плана финансово-хозяйственной деятельности и др.;
- 2.3. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором, и обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности.
- 2.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором.
- 2.5. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и трудового коллектива, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами и настоящим Коллективным договором.
- 2.6. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и настоящим Коллективным договором.
- 2.7. Предоставлять Председателю ППО информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его исполнением.
- 2.8. В случае возникновения конфликтных ситуаций оперативно в течение недели предоставлять Председателю ППО письменную информацию по социально-трудовым вопросам.
- 2.9. Сотрудничать с Председателем ППО и своевременно рассматривать предложения и требования, разрешать трудовые споры, возникающие у Работников, посредством переговоров.
- 2.10. Соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с Работниками.
- 2.11. Информировать представителя профсоюзной организации и трудового коллектива о разрабатываемых локальных актах, затрагивающих социально-трудовые отношения Сторон, предоставлять подготовленные проекты указанных актов не менее чем за неделю до их предполагаемого обсуждения. Локальные акты, затрагивающие социально-трудовые отношения Сторон принимать с учетом мнения Профкома.
- 2.12. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных государственных органов и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 2.13. Обеспечивать участие Работников в управлении колледжем в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным

договором.

- 2.14. Обеспечивать членство в Совете Учреждения Работникам, не занимающих руководящие должности.
- 2.15. Председатель ППО обязуется:
- 2.15.1. Способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими профсоюзам методами и установлением совместно с Работодателем системы стимулирования и поощрения Работников Учреждения.
- 2.15.2. Способствовать соблюдению Работниками и Работодателем правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению Работниками трудовых обязанностей.
- 2.15.3. Представительствовать от имени Работников в органах управления Учреждением при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социально-экономические права и интересы.
- 2.15.4. Вести переговоры по совершенствованию Коллективного договора, соглашений, программ социально-экономического развития и вносить свои предложения в органы управления Учреждением (ст.53, ст. 53.1 Трудового кодекса РФ).
- 2.15.5. Представлять и защищать социально-трудовые права и интересы Работников – членов профсоюза – по их заявлениям в первичную профсоюзную организацию, в комиссии по трудовым спорам.
- 2.15.6. Добиваться от Работодателя отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, трудовым договорам.
- 2.15.7. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по организации оплаты труда.
- 2.15.8. Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, условий трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора, требовать устранения выявленных нарушений.
- 2.15.9. Добиваться обеспечения Работодателем безопасных и соответствующих санитарно-техническим нормам условий труда на рабочих местах. Совместно с Работодателем проводить ревизию состояния всех рабочих мест.
- 2.15.10. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации Учреждения, осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости. Вносить предложения Работодателю о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников.
- 2.15.11. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзного актива первичной организации Учреждения.
- 2.15.12. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для Работников Учреждения и членов их семей.
- 2.16. Обязательства Работников:
- 2.16.1. Добросовестно, своевременно и качественно выполнять свои трудовые обязанности предусмотренные трудовым законодательством, Уставом Учреждения, настоящим Коллективным договором, трудовыми договорами, локальными актами, объединяя усилия с Работодателем для достижения Учреждением уровня организации высокой социальной направленности.
- 2.16.2. Соблюдать Устав Учреждения, правила внутреннего трудового распорядка Колледжа, иные локальные акты Учреждения, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности, санитарно-гигиенические и противоэпидемиологические требования.
- 2.16.3. Принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, которая была им получена в связи с исполнением

должностных обязанностей.

2.16.4. Признавать и соблюдать права Учреждения на объекты интеллектуальной собственности, созданные Работниками в порядке выполнения служебных обязанностей.

2.16.5. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, обучающихся и их родителей (законных представителей). Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим Работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2.16.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников Колледжа (ст.21 Трудового кодекса РФ).

2.16.7. Воздерживаться от:

-любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

-грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

-угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

2.4.8. Принимать меры к немедленному устранению причин и последствий чрезвычайных ситуаций (простоя, аварии и др.) и немедленно сообщать о случившемся Работодателю либо непосредственному или вышестоящему руководителю

2.4.9. Соблюдать чистоту на рабочем месте, на территории Учреждения и в закрепленных кабинетах на базах практического обучения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов. Экономно расходовать электроэнергию и другие материальные ресурсы в Учреждении.

2.4.10. Способствовать процветанию Учреждения, своим личным примером воспитывать у обучающихся чувство патриотизма, гордость за свою профессию и Колледж, прививать им нормы порядочности.

2.4.11. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

2.4.12. Внешний вид Работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к Учреждению, а также, при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

2.4.13. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, в том числе:

-правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

-проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

-немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания.

2.4.14. Работники Учреждения, занимающие руководящие должности, обеспечивают соблюдение Работниками, состоящими в штате возглавляемых ими структурных подразделений, требований по охране труда, а именно:

-соблюдение Работниками, выполняющими организационно-распорядительные функции по выполнению межотраслевых нормативов и правил по охране труда, санитарных норм и

правил, а также контроль соблюдения подчиненными Работниками требований инструкций по охране труда;

-соблюдение Работниками, занятыми производственной деятельностью, требований и инструкций по охране труда, разрабатываемых, исходя из их профессий или видов выполняемых работ, на основе отраслевых, межотраслевых или типовых инструкций по охране труда;

-выполнение требований охраны труда в части своевременного и полного прохождения профилактического медицинского осмотра.

2.17. Работодатель, Председатель ППО, Работники имеют права, установленные для каждой категории Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, нормативными актами, правилами внутреннего распорядка Учреждения и настоящим Коллективным договором.

2.18. Работодатель в части трудовых отношений имеет право:

-заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим Коллективным договором;

-поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

-привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

-принимать локальные нормативные акты.

2.19. Представитель ППО имеет право:

-получать от Работодателя информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.53, ст. 53.1) и иными федеральными законами.

-вносить по вопросам, указанным в п. 2.7.1. Коллективного договора, в органы управления Учреждением соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при рассмотрении этих вопросов.

2.20. Работник в части трудовых отношений имеет право на:

-заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и Коллективным договором.

-предоставление работы согласно трудовому договору.

-рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором.

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

-отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для отдельных категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков в соответствии с нормами законодательства и Коллективным договором.

-Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

-Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации».

-Участие в управлении колледжем в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором и Уставом Учреждения.

-Труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

Раздел 3. Трудовой договор и гарантии занятости работников

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключаемым в письменной форме в 2-х экземплярах, в соответствии с действующим законодательством. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, второй хранится у Работодателя. При этом получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на всех экземплярах.

3.2. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество Работника и наименование Работодателя в соответствии с Уставом Учреждения;

- идентификационный номер налогоплательщика (работодателя);

- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

- место и дата заключения трудового договора.

3.2.1. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в статье 57 Трудового кодекса РФ:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретного вида поручаемой Работнику работы). В случае, если Работнику поручается конкретный вид работы, квалификационные требования по которой не содержат квалификационные справочники, вид поручаемой работы оговаривается в трудовом договоре;

- дата начала работы, а в случае заключения срочного трудового договора, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы Работника, доплаты, надбавки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного Работника он отличается от общих правил, действующих у работодателя);

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если Работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании Работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- продолжительность ежегодного основного и дополнительного (при наличии) оплачиваемого отпусков Работника;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (например, особенности установления учебной нагрузки преподавателей, исчисления заработной платы преподавателей с учетом установленного объема учебной нагрузки и др.).

3.2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон, но не ухудшающие положение Работника по сравнению с условиями, установленными действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), персональных данных;
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

3.2.3. По соглашению сторон в трудовой договор могут включаться права и обязанности Работника и Работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности Работника и работодателя, вытекающие из условий данного коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей Работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

3.2.4. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 Трудового кодекса РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми соглашениями, настоящим Коллективным договором.

3.3. Для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

3.4. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3.5. Работники, заключившие трудовой договор, могут в соответствии со ст. 80 Трудового кодекса РФ расторгнуть его, предупредив Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления Работника об увольнении.

В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем законодательства о труде, Коллективного договора, условий трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника.

При этом Работники, расторгающие трудовой договор по собственному желанию, кроме случаев увольнения по инвалидности или установленного нарушения работодателем, выполняют все обязательства, предусмотренные договорами и соглашениями, заключенными с Работодателем в период работы в Колледже (договор об обучении и др.).

3.6. Изменение условий заключенного трудового договора оформляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся его неотъемлемой частью.

3.7. Работодатель обязуется:

3.7.1. Оформлять трудовые отношения путем заключения трудового договора и оформления приказа, изданного на основании заключенного письменного трудового договора.

3.7.2. Знакомить с приказом о приеме на работу Работника под подпись в 3-х дневный срок со дня фактического начала работы, а также знакомить при приеме на работу (до подписания трудового договора) Работника под подпись с настоящим Коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также знакомить Работника под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

3.7.3. Не устанавливать при приеме на работу испытания для:

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- беременных женщин;

- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания

образовательного учреждения;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим договором.

3.7.4. Выполнять условия заключенного трудового договора.

3.7.5. Перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции Работника Учреждения) осуществлять только в строгом соответствии со ст.72.1 и 72.2 Трудового кодекса РФ.

3.7.6. Работников, нуждающихся, в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, переводить на другую имеющуюся работу, не противопоказанную им по состоянию здоровья в соответствии со ст. 73 Трудового кодекса РФ.

3.7.7. При изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, уведомлять Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца об предстоящих изменениях в соответствии со ст. 74 Трудового кодекса РФ.

3.7.8. Увольнять по сокращению численности или штата Работников, по несоответствию Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, только в случаях, когда невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу.

3.7.9. По инициативе Работодателя (п. 2, 3 и п. 5 ст.81 Трудового кодекса РФ) расторгать трудовой договор с Работником, являющимся членом профсоюза, с учетом мотивированного мнения ППО (ст.82 Трудового кодекса РФ).

3.7.10. Не допускать экономически, социально и (или) организационно необоснованных сокращений Работников.

3.7.11. При необходимости сокращения численности (штатов) вначале использовать следующие меры:

- ликвидацию вакансий, увольнение временных Работников и совместителей;
- ограничение (запрет) совмещения профессий;
- проведение внутриколледжных переводов высвобождаемых Работников на вакантные места с их согласия и при условии соответствия их образования квалификационным требованиям.

3.7.12. Предоставлять Работникам, получившим уведомление о сокращении, 4 часа в неделю для поиска работы с сохранением заработной платы.

3.7.13. Расторгать трудовые договоры с преподавателями по инициативе Работодателя в связи с сокращением штата только после окончания учебного года в соответствии с действующим законодательством.

3.7.14. Не расторгать трудовые договоры по инициативе Работодателя со следующими работниками:

- временно нетрудоспособными и (или) находящимися в отпуске;
- беременными женщинами и женщинами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком;
- женщинами, воспитывающими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями или другими лицами, воспитывающими ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7.15. Обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (штата) Работников с более высокой квалификацией и производительностью труда. При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдавать категориям Работников, перечисленным в ст. 179 Трудового кодекса РФ, а также следующим Работникам:

- предпенсионного возраста (за 3-5 лет до наступления права на пенсию по старости);
- проработавшим в колледже 15 и более лет;
- одиноким матерям и отцам, имеющим детей на иждивении (дошкольников, школьников или студентов дневного обучения), другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери;

- родителям, имеющим детей-инвалидов на иждивении;
- работнику, супруг(-а) которого имеет статус безработного.

- 3.8. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Колледжа, либо в связи с сокращением численности или штата работников Колледжа выплачивать увольняемому Работникам выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).
- 3.9. Выплачивать увольняемому Работникам выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:
- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
 - призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
 - восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;
 - отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;
 - признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
 - отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.
- 3.10. Содействовать в реализации прав педагогических Работников на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности не реже чем один раз в три года.
- 3.11. Содействовать реализации прав прочего персонала (за исключением рабочих) на дополнительное профессиональное образования по профилю деятельности не реже чем один раз в пять лет.
- 3.12. Обеспечивать оказание бесплатной юридической помощи Работникам по вопросам, связанным с трудовыми отношениями с Работодателем, в том числе по вопросам исполнения настоящего договора.
- 3.13. Работодатель в целях повышения эффективности труда и поощрения Работников за внесение существенного вклада в рост престижа Учреждения и его финансовой стабильности организует и проводит:
- выдвижение кандидатур для представления к награждению правительственными, ведомственными и иными наградами;
 - профессиональные конкурсы преподавателей и мониторинг рейтинга работников и преподавателей;
 - выдвижение кандидатур для поощрения в Учреждении.
- 3.14. Председатель ППО обязуется осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками (ст. 370 ТК РФ).

Раздел 4. Дисциплина труда и трудовой распорядок

- 4.1. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ иными законами, Коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами (ст. 189 Трудового кодекса РФ).
- 4.2. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, улучшение качества подготовки обучающихся, продолжительную безупречную работу и за другие достижения в работе работники Учреждения могут быть представлены к благодарности, награждению грамотой, награждению ценным подарком, представлены к званию лучшего по профессии, иным наградам и поощрениям, предусмотренным локальными нормативными актами Учреждения.
- 4.3. За особые трудовые заслуги работники Учреждения могут быть представлены органами власти и правления и (или) сторонними организациями к награждению государственными, муниципальными, отраслевыми и прочими наградами (орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками, присвоение почетных званий и т.п.).
- 4.4. Дисциплинарный проступок (нарушение дисциплины труда), то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение к нему мер дисциплинарного воздействия.
- 4.5. За совершение дисциплинарного проступка Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
- замечание;
 - выговор;
 - увольнение по соответствующим основаниям.
- 4.6. Увольнение по инициативе Работодателя как вид дисциплинарного взыскания может быть применено в следующих случаях:
- 4.6.1. Неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ)
- 4.6.2. Однократного грубого нарушения Работником трудовых обязанностей:
- 4.6.2.1. Прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (подпункт «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- 4.6.2.2. Появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории Колледжа или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подпункт «б» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- 4.6.2.3. Разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- 4.6.2.4. Совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (подпункт «г» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- 4.6.2.5. Установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подпункт «д» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ);

4.6.2.6. Принятия руководителем структурного подразделения, его заместителями и главным бухгалтером необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу Колледжа (пункт 9 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

4.6.2.7. Однократного грубого нарушения руководителем филиала своих трудовых обязанностей (пункт 10 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

4.6.2.8. Совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

4.6.2.9. Совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

4.6.2.10. Расторжение трудового договора, по основаниям, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, возможно не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем

4.6.2.11. Дополнительными основаниями для прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

4.6.2.12. Повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;

4.6.2.13. Применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

4.6.3. До применения дисциплинарного взыскания с Работника руководителем подразделения должно быть затребовано письменное объяснение. В случае непредставления работником в течение 2-х рабочих дней указанного письменного объяснения составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

4.6.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске.

4.6.5. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

4.6.6. За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

4.6.7. При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного поступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение Работника.

4.6.8. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени, когда он болел или находился в отпуске. В случае отказа работника ознакомиться с указанным приказом под подпись, составляется соответствующий акт.

4.6.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

4.6.10. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя.

4.6.11. Применение к работнику дисциплинарных взысканий может повлечь отказ в установлении работнику стимулирующих выплат.

4.6.12. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя структурного подразделения может производиться по требованию Представительного органа работников.

4.6.13. Работодатель обязан рассмотреть заявление Представительного органа работников о нарушении руководителем структурного подразделения законов и иных нормативных

правовых актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения Представительному органу работников.

4.6.14. В случае если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю структурного подразделения дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 Трудового кодекса РФ).

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

- 5.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха Работников определяется настоящим Коллективным договором и приложениями к нему.
По соглашению сторон трудового договора допускается установление режима труда и отдыха, отличного от установленных настоящим Коллективным договором и приложениями к нему.
- 5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников Колледжа устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ и составляет 40 часов в неделю.
- 5.3. Сокращенная рабочая неделя устанавливается для:
- работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов;
 - работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов;
 - работников, являющихся инвалидами – не более 35 часов.
- 5.4. Для педагогических Работников (за ставку заработной платы) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.
- 5.5. Учебная нагрузка преподавателя, работающего на ставку заработной платы, составляет 720 часов в учебном году. Преподаватели знакомятся с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год под подпись не позднее, чем за два месяца до начала нового учебного года.
- 5.6. Объем учебной нагрузки преподавателям больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 5.7. Учебная нагрузка работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы по должности устанавливается в объеме не превышающем 720 часов.
- 5.8. Нормируемая часть рабочего времени преподавателей устанавливается только для выполнения преподавательской (учебной) работы, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием. Другая часть педагогической работы осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей преподавателей, предусмотренных Уставом Колледжа и Правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами преподавателя, и может быть связана с:
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
 - организацией и проведением методической, научной, исследовательской работы;
 - организацией и проведением методической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;
 - выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
 - самообразованием;
 - повышением квалификации.

- 5.9. Прогулом для преподавателей считается отсутствие без уважительной причины на работе во время обязательного нахождения в Учреждении по расписанию теоретических и практических занятий.
- 5.10. В период каникул преподавательский состав Учреждения работает согласно плану работы Колледжа.
- 5.11. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) непрерывная рабочая неделя с (соответственно с одним или двумя) выходными днями устанавливается для разных категорий Работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье.
- 5.12. Для отдельных категорий Работников применяется суммированный учет рабочего времени, порядок введения которого устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 5.13. По соглашению между Работником и Работодателем при заключении трудового договора или в процессе трудовой деятельности может устанавливаться:
- неполное рабочее время с оплатой пропорционально отработанному времени;
 - гибкий график работы;
 - другой индивидуальный режим труда.
- 5.14. Работодатель в соответствии со ст. 93 Трудового кодекса РФ устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой пропорционально отработанному времени (по заявлению):
- беременным женщинам;
 - одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
 - лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.15. Работа в режиме неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.
- 5.16. Привлечение работодателем Работников к работе в сверхурочное время осуществляется в случаях и порядке, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ, и компенсируется в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ.
- 5.17. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса РФ по письменному распоряжению работодателя. Преподаватели могут привлекаться к работе в выходные дни в сессионный период в соответствии с расписанием.
- 5.18. Работа на условиях внутреннего совместительства производится в свободное от выполнения основной работы время.
- 5.19. Привлечение Работников к выполнению работ, не обусловленных трудовым договором, допускается только с письменного согласия Работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением ст. 60.2 и 151 Трудового кодекса РФ и оформляется приказом Работодателя.
- 5.20. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовыми договорами. Для преподавателей, выполняющих свои трудовые обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается; возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися (в специально отведенном для этой цели помещении).
- 5.21. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ, остальным Работникам (в том числе, работающим по совместительству) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
- 5.22. Отпуск за первый год работы может предоставляться Работникам по истечении шести

месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению между Работодателем и Работником отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения первых шести месяцев работы.

5.23. Преподавателям отпуск предоставляется преимущественно в летний период времени в соответствии с календарным учебным графиком.

5.24. Работникам могут предоставляться ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в трудовом договоре в соответствии с Приложением № 1.

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

5.26. Работодатель может по согласованию с Работником освободить его от исполнения трудовых обязанностей с сохранением средней заработной платы (среднего заработка) в следующих случаях:

- матери или отцу первоклассника – 1 сентября (другой 1 день начала учебного года);
- при регистрации брака или регистрации брака детей Работника – 3 календарных

дня;

- в случае смерти близких родственников – 3 календарных дня;
- юбилярам (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет и т.д.) – 1 день.

5.27. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в соответствии со ст.123 Трудового кодекса РФ. О времени начала отпуска Работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.28. Разделение отпуска, предоставление его по частям допускается по соглашению между Работником и Работодателем. При этом хотя бы одна часть отпуска должна быть не менее 14 дней. Отзыв Работника из отпуска допускается только с согласия Работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работнику в удобное для него время в течение текущего учебного года (для преподавателей – предпочтительно в зимние каникулы) или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.29. По заявлению Работника с согласия Работодателя часть неиспользованного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть предоставлена в виде денежной компенсации за неиспользованный отпуск в соответствии со ст.126 Трудового кодекса РФ.

5.30. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

5.31. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении Работника исчисляется, исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом отпускного периода Работника.

5.32. Работникам по их письменному заявлению могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы, продолжительность которых определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

5.33. Стороны договорились, что Работодатель на основании письменного заявления предоставляет отпуска без сохранения заработной платы, помимо категорий Работников, указанных в ст. 128, 263 Трудового кодекса РФ, следующим Работникам:

- работникам, имеющим звание «Ветеран труда», при продолжении трудовой

- деятельности после назначения пенсии – до 30 календарных дней в году;
- 5.34. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по письменному заявлению Работника предоставляются:
- в соответствии со ст. 263 Трудового кодекса РФ Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 30 календарных дней в году;
 - в связи со свадьбой детей Работника – до 3 календарных дней;
 - в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
 - по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам – продолжительность отпуска определяется по соглашению между Работником и Работодателем.
- 5.35. Преподаватели Учреждения каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со ст.335 Трудового кодекса РФ, предоставляемый по решению Совета Колледжа, без оплаты. Оплачиваемый длительный отпуск (сроком до одного календарного года) может предоставляться по решению Совета Колледжа для завершения работы над диссертацией (по рекомендации учёного совета ВУЗа за которым закреплен соискатель, в которой должны быть указаны рекомендуемые сроки длительного отпуска для завершения работы и представления её к защите) или для написания учебного пособия, монографии (по рекомендации научно-методического совета Колледжа). Размер оплаты в период длительного отпуска определяется Советом Колледжа с учетом финансовых возможностей Работодателя.

5.36. Стороны договорились, что:

5.36.1.1. Периоды временной нетрудоспособности не продлевают срок длительного отпуска;

5.36.1.2. Начисления по листкам временной нетрудоспособности в период длительного отпуска проводятся по общепринятым нормативам;

5.36.1.3. Длительный отпуск не оплачивается и не может быть разделен на части;

5.41. В соответствии со статьей 334 Трудового кодекса РФ педагогическим работникам и руководителям, чья деятельность связана с руководством воспитательно - образовательным процессом (директору, заместителям (по учебной работе, производственной практике), заведующему по воспитательной работе, заведующему учебной частью, заведующим отделениями предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней.

Раздел 6. Оплата труда

Система оплаты труда работников Колледжа регламентируется:

6.1. Установление и изменение системы оплаты труда Работников Учреждения осуществляются с учетом:

- отраслевых и региональных планов мероприятий («дорожных карт») изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности здравоохранения, социального обслуживания населения, культуры, образования и науки;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Колледжа в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов) заработной платы в целях повышения мотивации работников и эффективности их деятельности по заданным критериям и показателям, с учетом рекомендаций соответствующих органов исполнительной власти, осуществляющих управление образовательной деятельностью, а

также с учетом мнения профкома работников;

- повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

- фонда оплаты труда (далее – ФОТ), сформированного на календарный год;

- мнения представительного органа работников Учреждения;

- порядка аттестации работников Учреждения, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- системы нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые штатные нормативы и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. О введении новых норм труда работники извещаются не позднее, чем за два месяца.

6.1.1. Работодатель обязуется:

6.1.1.1. Устанавливать по всем имеющимся в штате должностям работников фиксированные размеры должностных окладов за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в год за ставку заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп);

6.1.1.2. Закрепить в трудовом договоре с работником (в дополнительных соглашениях к трудовому договору) его конкретную трудовую функцию, условия оплаты труда с указанием фиксированного размера оклада (должностного оклада), установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в год за ставку заработной платы);

6.1.1.3. Обеспечить наличие критериев и показателей для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

6.1.1.4. Применять демократические процедуры при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников);

6.1.1.5. Вносить изменения в трудовые договоры с работниками (заключать дополнительные соглашения к трудовым договорам) в случаях изменения условий и размеров оплаты труда, при установлении и изменении размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных работникам за исполнение ими трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в год за ставку заработной платы), размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера;

6.1.1.6. Обеспечить достижение необходимых значений показателя средней заработной платы педагогических работников Учреждения;

6.1.1.7. Соблюдать обязательные условия трудового договора, заключаемого с педагогическим работником, в части оплаты его труда, в том числе размера его должностного оклада, являющимся фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в год за

ставку заработной платы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

6.2. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с Положением «Об оплате труда работников ГБПОУ ТМК.

6.2.1. Должностные оклады руководящих работников определяются: Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, и устанавливается Министерством здравоохранения Челябинской области.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждения, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Министерством здравоохранения Челябинской области в кратности от 1 до 6.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

6.2.2. Размер оплаты труда работников Колледжа определяется с учетом следующих условий:

6.2.2.1. Показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер должностного оклада работника;

6.2.2.2. Продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений;

6.2.2.3. Объемов учебной (педагогической) работы;

6.2.2.4. Размеров повышения ставок (окладов) в процентах, на которые оклады специалистов увеличиваются за специфику работы в учреждениях, реализующих углубленное изучение отдельных предметов;

6.2.2.5. Порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

6.2.2.6. Выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

6.2.2.7. Особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6.2.2.8. Дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

6.2.2.9. Дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и другое);

6.2.2.10. Выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда;

6.2.2.11. Правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы.

6.2.3. Оплата труда Работников образовательных учреждений осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики или общепрофессиональным условиям.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников Учреждения устанавливаются работодателем на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ. Условия оплаты труда, регулирующие выплату временных (надбавок) и разовых (премий) стимулирующих выплат, устанавливаемых локальными правовыми актами Колледжа самостоятельно, прописываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении).

6.3. Основные условия оплаты труда в колледже:

6.3.1. Фонд оплаты труда Колледжа включает базовую (гарантированную) и стимулирующую (переменную) части фонда оплаты труда работников.

6.3.2. Базовая часть оплаты труда состоит из:

- должностного оклада (ставки заработной платы), с учётом повышающих коэффициентов;
- компенсационных выплат установленных законодательством РФ;

6.3.3. Оклады по должности (ставки) дифференцированы по квалификационным уровням внутри соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ). Оклад по должности (ставка) выплачивается работнику Колледжа за выполнение им трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией.

6.3.4. Перечень и размер компенсационных выплат устанавливается в соответствии с законодательством РФ и Положением «Об оплате труда работников ГБПОУ «ТМК».

6.4. Ограничение удержаний из заработной платы регламентируется статьей 137 ТК РФ.

6.5. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении Законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

-счетной ошибки;

-если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья ст. 157 ТК РФ).

6.6. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат (включая выплаты из внебюджетных средств), применяемые в Колледже, независимо от источников этих выплат (ст. 139 ТК РФ).

При направлении работника в служебную командировку, на повышение квалификации с отрывом от производства за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и стимулирующие выплаты.

Работникам, направленным для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

При направлении работника на повышение квалификации с частичным отрывом от производства за ним сохраняется заработная плата.

Работникам, являющимся донорами, предоставляется непосредственно после каждого дня сдачи крови для переливания день отдыха с сохранением среднего заработка. По желанию работника этот день может присоединяться к ежегодному отпуску. В день обследования и день сдачи крови для переливания работник освобождается от работы и за ним сохраняется средний заработок за эти дни (ст. 186 ТК РФ).

За время прохождения обязательных и периодических медицинских обследований за работниками, обязанными проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

Беременным женщинам, в соответствии с медицинскими заключениями, переведенным на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, сохраняется средний заработок по прежней работе (ст. 254 ТК РФ).

На время выполнения государственных или общественных обязанностей в рабочее время, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время в соответствии с законами субъекта федерации за работником сохраняется место работы. Оплата за это время производится в соответствии со ст. 170 ТК РФ.

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

6.7. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК).

6.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня

после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

6.9. Работодатель или уполномоченные им административные лица, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 142 ТК РФ).

При установлении факта неправильной оплаты труда Работодатель обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

6.10. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 23 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 08 числа следующего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответствующей выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.11. Заработная плата Работника включает в себя:

6.11.1. Ставку заработной платы, оклад (должностной оклад);

6.11.2. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором при выполнении дополнительной работы, связанной с проверкой письменных работ, заведованием кабинетами, учебными мастерскими, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами дополнительной работы и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

6.12.3. Выплаты стимулирующего характера.

Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются ГБПОУ ТМК самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплата работникам за наличие квалификационной категории;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплата за высокие результаты и качество выполняемых работ;
- выплата работникам за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- выплаты, учитывающие особенности деятельности ГБПОУ ТМК и отдельных категорий работников.

- надбавка молодым специалистам.

В целях стимулирования работников ГБПОУ ТМК к повышению уровня профессионального образования в рамках выплат за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать надбавку к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за квалификационную

категорию в следующих размерах:

- при наличии второй квалификационной категории - 5 процентов;
- при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории - 15 процентов;

При установлении выплаты к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за квалификационную категорию учитывается квалификационная категория по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

По решению руководителя ГБПОУ ТМК или комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам могут назначаться выплаты стимулирующего характера.

Приказом руководителя утверждается комиссия по утверждению выплат стимулирующего характера работникам ГБПОУ ТМК, осуществляющих свою деятельность по основному месту работы или совместительству.

Выплаты за квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливаются локальным нормативным актом ГБПОУ ТМК.

Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются работнику ГБПОУ ТМК к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в следующем размере:

5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за ученую степень кандидата наук;

10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за ученую степень доктора наук, за почетное звание «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Народный учитель Российской Федерации».

Применение надбавки за наличие ученой степени, почетного звания производится по каждому из перечисленных оснований. При наличии у работника двух почетных званий надбавка применяется по одному из оснований.

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Срок выплат стимулирующего характера в рамках одного приказа может устанавливаться индивидуально на период до одного календарного года.

6.12.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, связанной с проверкой письменных работ, заведованием кабинетами, учебными мастерскими, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами дополнительной работы и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации в виде:

- доплаты за совмещение профессий (должностей);
- доплаты за расширение зон обслуживания;
- доплаты за увеличение объема работы;
- доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплаты за работу в ночное время;
- повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенной оплаты сверхурочной работы.
- выплаты за выполнение дополнительной работы, связанной с проверкой письменных работ, заведованием кабинетами, учебными мастерскими, руководством предметными

цикловыми и методическими комиссиями и другими видами дополнительной работы. Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, устанавливается выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) в размере 10000 рублей.

Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) предоставляются педагогическим работникам образовательных организаций, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают программы среднего профессионального образования за счет средств областного бюджета.

При условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более учебных группах педагогическому работнику устанавливается не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство).

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (куратора) выплачивается дополнительно к иным выплатам при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством (кураторством).

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство), а также выплата части отпускных, начисленной с суммы выплаченного вознаграждения, учтенного в расчете средней заработной платы, выплачивается из областного бюджета за счет средств, поступивших из федерального бюджета, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов от оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер доплаты за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного органа работников, трудовым договором.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работы производится работникам в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

- за выполнение дополнительной работы по другой профессии, квалификации, должности могут устанавливаться следующие доплаты:

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зоны обслуживания;
- за увеличение объема работ.

Размеры таких доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работнику, исполняющему его обязанности без освобождения от своей основной работы, из фонда оплаты труда приказом.

Оплата труда работников за совмещение должностей (профессий), исполняющих обязанности временно отсутствующих работников, без освобождения от своей основной работы, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ производится по согласованию работника и Работодателя.

- оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам — в размере двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх нормы, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

- по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий и праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- работникам, работающим по графикам сменности, в нерабочий праздничный день работа оплачивается по графику сменности в двойном размере. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), то в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов) (ст. 153 ТК РФ);

Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени:

- работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совмещение) и (или) у другого работодателя (внешнее совмещение). Продолжительность рабочего времени при работе по совмещению не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совмещению полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совмещению не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (за другой учетный период), установленный для соответствующих категорий работников;

- работа, производимая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы, как на основной работе, так и по совмещению, а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период — считается сверхурочной (ст. 99 ТК РФ), и оплачивается за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере;

- по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться представлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

6.12.5. Выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением устанавливаются:

6.12.5.1. Работникам, заключившим письменный договор с колледжем о полной материальной ответственности;

6.12.5.2. За классное руководство группы.

6.12.5.3. За проверку письменных работ преподавателям:

- русского языка, литературы;

- математики;
- иностранных языков (латинского, английского, немецкого);
- химии, физики, биологии;

6.12.5.4. Преподавателям:

- за заведование кабинетами;
- за руководство цикловыми методическими объединениями преподавателей;
- за дополнительную работу по выполнению особо важного (сложного) задания (работы), связанного с образовательным процессом, на срок их проведения;
- за исполнение обязанностей ответственного секретаря приемной комиссии;
- за дополнительную работу членам приемной комиссии (по представлению ответственного секретаря);

6.13. Повышающие коэффициенты:

Работникам Учреждения предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы), основанное на соблюдении требований дифференциации оплаты труда с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, а также сложности и объема выполняемых работ, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Размер персонального повышающего коэффициента в пределах до 1,5.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника по показателям, установленным в учреждении, с учетом мнения профсоюзного органа работников и конкретизируется в трудовых договорах.

Конкретные размеры персонального повышающего коэффициента определяются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения или трудовым договором с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Руководителями структурных подразделений Учреждения ведется ежемесячный учет и составляется рейтинг по персональному повышающему коэффициенту.

6.14. Премияльные выплаты:

- Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в виде премии за первый квартал, полугодие, 9 месяцев, год, с целью поощрения работников.
- Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах средств на оплату труда работников Учреждения:
- Руководителей структурных подразделений Учреждения, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;
- Остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.
- Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.
- Выплаты, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников, устанавливаются в виде:
- Выплаты к профессиональному празднику День учителя, производится к профессиональному празднику День учителя в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника образовательной организации либо в абсолютном размере;

единовременной выплаты и ежемесячной надбавки молодым специалистам.

Размер выплаты к профессиональному празднику День учителя определяется с учетом экономии фонда оплаты труда ГБПОУ ТМК и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

При определении персонального размера премиальных выплат работнику определяется объем средств стимулирующего фонда для распределения.

Премияльные выплаты, предусмотренные настоящим разделом, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом Работодателя, работникам, имеющим не снятые дисциплинарные взыскания (а именно: выговор) в течение предшествующего периода (за который они установлены).

Единовременные стимулирующие выплаты по итогам работы осуществляются на основе индивидуальной оценки результатов труда и личного вклада каждого работника в обеспечение выполнения задач, стоящих перед Колледжем, и принятых в связи с этим обязательств. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется приказом директора (руководителей структурных подразделений – филиалов, в соответствии с предоставленными им полномочиями) по представлению непосредственных руководителей структурных подразделений. Конкретный размер стимулирующих выплат по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

6.15. Выплаты за стаж.

В целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников Учреждения устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет в медицинских организациях в следующих размерах:

- от 1 года до 3 лет - 5 процентов;
- от 3 лет до 5 лет - 10 процентов;
- свыше 5 лет - 15 процентов.

В стаж работы, дающий право на получение надбавки к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы), включают:

- время работы в медицинских организациях;
- время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данному периоду предшествовала работа, дающая право на надбавки к окладу за выслугу лет в медицинских организациях;

- время нахождения граждан в соответствии со статьями 10 и 23 Федерального закона от 27 мая 1998 года N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих" на военной службе по контракту (из расчета один день военной службы за один день работы); на военной службе по призыву (из расчета один день военной службы за два дня работы).

Порядок и условия определения выслуги лет, дающей право на получение работником Учреждения выплаты за выслугу лет, устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

Изменение размеров надбавок за выслугу лет производится при изменении стажа работы со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки.

- 6.16. Руководители структурных подразделений обязаны регулярно информировать членов трудового коллектива о выплатах стимулирующего характера и иных формах поощрений, установленных работникам (на собраниях, Советах или в других формах).
- 6.17. Работодатель своевременно информирует работников Колледжа обо всех изменениях, связанных с начислением заработной платы.

Раздел 7. Охрана труда

7.1. Работодатель признает, что одним из приоритетных направлений его деятельности является обеспечение безопасных условий и охраны труда Работников. С этой целью Работодатель обязуется:

- обеспечить безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых инструментов, сырья и материалов;

- обеспечить функционирование системы управления охраной труда;

- применять прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;

- обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- обеспечить режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретать и выдавать за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, соответствия с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказании первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также: правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований также в случае медицинских противопоказаний;

- информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о рисках повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсации средств индивидуальной защиты;

- предоставлять органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового

законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- организовать расследование и учет в установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обеспечить выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные федеральными законами сроки;

- обеспечить ознакомление Работников с требованиями охраны труда;

- обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения Председателя ППО;

- обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой образовательной деятельности.

7.2. Основные направления работы по охране труда:

7.2.1. Формирование и совершенствование нормативной базы регулирования отношений в области охраны труда Работников Колледжа;

7.2.2. Обеспечение и защита прав Работников в области охраны труда;

7.2.3. Организация охраны труда.

7.3. Работодатель обязуется обеспечить проведение в установленном порядке мероприятия по специальной оценке условий труда и содействовать экспертизе качества проведения специальной оценки условий труда не реже чем один раз в пять лет.

7.4. Работодатель обеспечивает систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и технического обслуживания зданий и сооружений, вентиляционных систем, электрических сетей тепловых сетей, водопровода и канализации.

7.5. Работодатель обеспечивает работу мест общего пользования в соответствии с санитарными нормами.

7.6. Работодатель обеспечивает тепловой режим в помещениях Колледжа в соответствии с санитарными техническими нормами и правилами охраны труда.

7.7. Работодатель обязуется проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников Учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

7.8. Работодатель предоставляет Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие гарантии и компенсации:

- 7.8.1. Продолжительность ежедневной работы (смены), ст. 94 ТК РФ;
- 7.8.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, ст. 117 ТК РФ;
- 7.8.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, ст. 147 ТК РФ.
- 7.9. Работодатель обязуется обеспечить корпуса средствами первой медицинской помощи (медицинскими аптечками) и пополнять их ежегодно. В случае необходимости, доукомплектовывать медицинские аптечки по индивидуальным заявкам специалиста по ОТ.
- 7.10. Работодатель создает условия для осуществления Представительным органом работников контроля за состоянием охраны труда
- 7.11. В договорах аренды, заключаемых с арендаторами, Работодатель предусматривает обязанность работников арендатора выполнять установленные меры безопасности.
- 7.12. В случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, ППО вправе потребовать от работодателя немедленного устранения этих нарушений.
- 7.13. Для Работников организации Работодателем разрабатываются инструкции по охране труда. Инструкции по охране труда разрабатываются на основе межотраслевых или отраслевых типовых инструкций по охране труда (межотраслевых или отраслевых правил по охране труда), требований безопасности, изложенных в эксплуатационной, ремонтной, технологической документации организации с учетом конкретных условий производства. Эти требования излагаются в инструкции применительно к должности, профессии или виду выполняемой работы. Инструкции по охране труда для Работников утверждаются приказом Работодателя с учетом мнения Председателя ППО.
- 7.14. Работники Колледжа обязаны выполнять все требования охраны труда, установленные законодательством, правилами внутреннего распорядка, трудовым договором и Коллективным договором, нормативными правовыми актами и распорядительными документами Учреждения по охране труда. Для достижения указанных целей все Работники обязаны:
- 7.14.1. Соблюдать требования по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- 7.14.2. Сотрудничать с работодателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, сообщать своему непосредственному руководителю о любой ситуации, создающей угрозу здоровью и жизни для него или окружающих его людей;
- 7.14.3. Знать и выполнять требования инструкций по охране труда и правил безопасного проведения работ, относящихся к их рабочему месту;
- 7.14.4. Проходить в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда;
- 7.14.5. Проходить в установленном порядке предварительные и периодические медицинские осмотры;
- 7.14.6. Выполнять работу в строгом соответствии с указаниями руководителя, ставящего задачу;
- 7.14.7. Работать в выданной спецодежде, специальной обуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты; правильно пользоваться положенными спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной, а также коллективной защиты;
- 7.14.8. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, могущих привести к аварии или несчастному случаю и немедленно сообщать о случившемся соответствующему должностному лицу;
- 7.14.9. Содержать своё рабочее место и оборудование, инструмент в исправном состоянии.

Раздел 8. Дистанционная работа

- 8.1. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой

функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

- 8.2. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудового договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).
- 8.3. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в порядке, определенном трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.
- 8.4. Порядок взаимодействия Работодателя и Работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.
- 8.5. Режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению, если иное не предусмотрено трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.
- 8.6. Трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.
- 8.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск и иные виды отпусков предоставляются дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, в порядке, предусмотренном разделом 5 настоящего Коллективного договора.
- 8.8. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.
- 8.9. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.
- 8.10. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности

(территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166 - 168 ТК РФ.

8.11. Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в том числе в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

8.12. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления (ст. 312.9 ТК РФ).

Раздел 9. Социальные гарантии и социальная сфера

9.1. Стороны признают, что задачами по развитию социальной сферы Учреждения и улучшению условий труда Работников являются:

- Формирование благоприятного климата в коллективе, способствующего качественной командной работе;
- Улучшение условий и повышение безопасности труда и обучения;
- Профилактика асоциальных проявлений (курение, наркомания, алкоголизм и т.п.);
- Повышение качества и доступности питания;
- Забота о ветеранах;

9.2. Стороны договорились о необходимости сохранения и обеспечения работы в колледже объектов социально-культурного и оздоровительного назначения (актовый зал, тир и т.д.). Работодатель поддерживает их работу и, при наличии финансовой возможности, обеспечивает приобретение необходимого оборудования, ремонт помещений.

9.3. Ликвидация или перепрофилирование объектов социально-культурной и оздоровительной сферы производится с учетом мнения Председателя ППО.

9.4. Работодатель и Председатель ППО направляют деятельность объектов культуры и спорта на удовлетворение, прежде всего, интересов и потребностей обучающихся, работников Учреждения и членов их семей.

9.5. Работодатель обязуется при наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения:

9.5.1. Производить выплаты Работникам Учреждения в связи с юбилейными датами: 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 и т.д. лет.

9.5.2. Предоставлять лицам, имеющим звание «Ветеран труда», при продолжении

своей трудовой деятельности после установления (назначения) пенсии, по их заявлениям отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, определенной п.5.33 настоящего Коллективного договора.

9.5.3. Создавать следующие условия для оздоровления:

9.5.3.1. Организовывать на рабочих местах вакцинопрофилактики гриппа и других инфекционных заболеваний;

9.5.3.2. Организовывать на рабочих местах проведения профилактических осмотров, диспансеризации.

9.6. Работодатель и Председатель ППО обязуются совместно:

- осуществлять работу по проведению праздничных мероприятий, в том числе посвященных Дню защитника Отечества (23 февраля), Международному женскому дню (8 марта), Новому году, Дню учителя, юбилейным датам Колледжа.

- организовывать и проводить культурно-массовую и спортивно-массовую работу среди Работников Учреждения и членов их семей, по предложению председателя ППО;

9.7. Стороны договорились:

- работодатель оказывает материальную помощь Работникам Учреждения в случае похорон ближайших родственников (родители, супруг(а), дети) (при предоставлении свидетельства о смерти и документах, подтверждающих родство);

- работодатель оказывает материальную помощь Работникам в случае особой нужды в лечении и восстановлении здоровья работника в связи с увечьем (ранение, травма), заболеванием, несчастным случаем (при предоставлении соответствующих документов, медицинских справок, заключений);

- работодатель оказывает материальную помощь Работникам в связи с бракосочетанием работника (при предоставлении свидетельства о браке);

Для получения материальной помощи Работником или членом его семьи подается заявление на имя директора с указанием причины, по которой он нуждается в материальной помощи. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие понесенные расходы или материальный ущерб.

9.8. Стороны договорились, что Работодатель создает необходимые условия для профессионального роста Работников по специальности в соответствии с перспективными планами Колледжа.

9.8.1. Работникам, направленным на обучение Работодателем, Работодатель оплачивает обучение в размере до 100 % его стоимости.

В случае увольнения этих Работников ранее, чем через три года после окончания обучения (среднего профессионального или высшего профессионального образования) они обязаны внести на счет Учреждения всю сумму выплат за обучение в течение месяца с момента увольнения.

9.8.2. Для Работников Учреждения последипломное обучение на базе отделения дополнительного образования Колледжа осуществляется бесплатно.

Для Работников Учреждения последипломное обучение в других образовательных организациях осуществляется в порядке, определенном Трудовым кодексом РФ (ст. 187). В случае увольнения этих Работников ранее, чем через три года после окончания обучения они обязаны внести на счет Колледжа всю сумму выплат за обучение в течение месяца с момента увольнения.

9.9. Гарантии командированным Работникам:

9.9.1. При направлении Работника в служебные командировки за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы и стимулирующие выплаты.

9.9.2. Командированному Работнику возмещаются расходы по проезду к месту командировки и обратно в размере стоимости проезда воздушным, железнодорожным, водным и автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси), включая страховые платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по предварительной продаже проездных документов, расходы на пользование в поездах

постельными принадлежностями, оплату услуг на упаковку багажа, оплату лишнего веса (при перевозке грузов для Колледжа, подтвержденной служебным заданием), проезд общественным транспортом для выполнения служебного задания. Вид транспорта, которым Работник должен пользоваться для поездки в командировку, определяет Работодатель.

Размер возмещаемых командированному Работнику расходов из бюджетных средств по найму жилого помещения и суточных во всех случаях определяется согласно локально-нормативному акту или Положению о командировках Колледжа.

Расходы по найму жилого помещения возмещаются по фактическим затратам, подтвержденным документами, оформленными в соответствии с требованиями законодательства; размер суточных по Челябинской области составляет не менее 300 рублей. При командировках по России суточные расходы составляют до 700 рублей.

Раздел 10. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации

- 10.1. Первичная профсоюзная организация (далее – ППО) Учреждения соевой деятельности регламентируется Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением, Уставом Профсоюза Работников здравоохранения РФ, Уставом Колледжа, настоящим Коллективным договором.
- 10.2. Председатель ППО представляет и защищает права и интересы членов профсоюзной организации Учреждения при возникновении разногласий с Работодателем по индивидуальным трудовым и социально-экономическим вопросам при нарушении норм трудового законодательства, условий трудового договора.
- 10.3. В области коллективных прав и интересов, связанных с трудовыми отношениями, при заключении и применении Коллективного договора Председатель ППО представляет и защищает интересы коллективов работников подразделений Учреждения, где есть члены первичной профсоюзной организации.
- 10.4. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию существенной и конструктивной силой в решении всех совместных вопросов.
 - 10.4.1. Работодатель обязуется информировать Председателя ППО:
 - 10.4.2. об экономическом положении Учреждения;
 - 10.4.3. о выполнении Положения об оплате труда Работников Учреждения;
 - 10.4.4. о предполагаемом сокращении рабочих мест;
 - 10.4.5. о состоянии условий труда на рабочих местах и экологическом состоянии;
 - 10.4.6. о предполагаемых изменениях норм и оплаты труда.
- 10.5. Работодатель обязуется обеспечивать законодательно закрепленные права и гарантии ППО Учреждения, способствовать ее деятельности, согласовывать с Председателям ППО решения и документы, касающиеся:
 - 10.5.1. установления системы оплаты труда;
 - 10.5.2. форм материального и морального поощрения;
 - 10.5.3. привлечения Работников к работе в дни отдыха;
 - 10.5.4. введения, замены и пересмотра норм труда;
 - 10.5.5. разрешения на сверхурочные работы;
 - 10.5.6. графика сменности и ведения суммированного учета рабочего времени;
 - 10.5.7. расторжения трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
 - 10.5.8. утверждения инструкций по охране труда.
- 10.6. Работодатель совместно с Председателям ППО обеспечивают эффективную работу постоянно действующих комиссий:
 - 10.6.1. комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда;
 - 10.6.2. комиссии по охране труда;

Работа комиссий регламентируется соответствующими Положениями.

Председатель ППО участвует:

10.6.3. в комиссиях по аттестации Работников, которые могут послужить основанием для увольнения Работников в соответствии с п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ;

10.6.4. в составе комиссии по охране труда на паритетной основе (ст. 218 Трудового кодекса РФ);

10.6.5. в составе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 229 Трудового кодекса РФ);

10.6.6. в составе Совета Колледжа.

10.7. Работодатель включает первичную профсоюзную организацию в перечень структур, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов Работников Колледжа.

10.8. Отдел бухгалтерского учета и отчетности (бухгалтерия) ежемесячно перечисляет взносы членов профсоюза на расчетный счет ППО не позднее 10-ти дней после выдачи заработной платы в колледже.

Ответственные: за перечисление – главный бухгалтер; за начисление хранения заявлений – бухгалтеры-расчетчики. Бухгалтерия ежеквартально проводит совместно с Председателем ППО сверку списков членов Профсоюза для исключения ошибок при удержании из заработной платы Работников членских профсоюзных взносов.

10.9. Работодатель предоставляет Председателю ППО возможность использования:

10.9.1. телефонной связи (местный и городской абонентский номер), необходимой мебели, компьютерной и множительной техники и возможность пользоваться факсом;

10.9.2. помещений для профсобраний, конференций, заседаний ППО;

10.9.3. транспортных средств по заявке ППО.

10.10. Работодатель предоставляет Председателю ППО возможность бесплатно работать в локальной компьютерной сети, сети «Интернет», пользоваться электронной почтой, свободно размещать информацию о деятельности профсоюзной организации, Профсоюза Работников здравоохранения, нормативно-правовые акты, другие материалы информационного характера, касающиеся социально-трудовых и экономических аспектов деятельности, на сайте Колледжа.

10.11. Работодатель осуществляет:

10.11.1. техническое обслуживание оргтехники, компьютеров, множительной техники;

10.11.2. обеспечение унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома и профбюро;

10.11.3. обеспечение расходными материалами;

10.11.4. печатание и размножение необходимых для работы ППО документов, касающихся совместной деятельности ППО и Работодателя (материалы конференций, Коллективный договор и др.).

10.12. Работодатель признает работу в составе выборных профсоюзных органов значимой для деятельности Учреждения и принимает эту работу во внимание при поощрении и аттестации Работников.

10.13. Члены ППО освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Работников и участия в краткосрочной профсоюзной учебе. Указанные лица, по заявке Председателя ППО, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка за счет средств Учреждения на время их участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзными органами, а также для участия в работе их пленумов, президиумов, комиссий и др. мероприятиях.

10.14. Увольнение Работников, являющихся членами ППО, по инициативе работодателя в соответствии с пп. 2, 3 и 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ допускается с учетом мотивированного мнения Председателя ППО, а увольнение председателя ППО (его

заместителя), председателей профбюро – с согласия Первичной организации Челябинского Обкома Профсоюза Работников здравоохранения РФ.

- 10.15. Увольнение по инициативе Работодателя председателя ППО не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, совершения Работником виновных действий и в других случаях, за которые законом предусмотрена возможность увольнения. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пп. 2, 3 би 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ производится исключительно в порядке, предусмотренном п.8.16 настоящего договора и ст.374 Трудового кодекса РФ.
- 10.16. Представитель профсоюзной организации и трудового коллектива, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе Работодателя.

Раздел 11. Организация и контроль за выполнением коллективного договора

- 11.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями.
- 11.2. Выполнение положений Коллективного договора в подразделениях контролируется руководителем подразделения.
- 11.3. Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения Коллективного договора и контроля, стороны договора создают постоянно действующую комиссию в количестве не менее 12 человек с равным представительством от Работодателя и представителями профсоюзной организации и трудового коллектива.
- 11.4. Внесение дополнений или изменений в Коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии.
- 11.5. В случае обнаружения нарушений обязательств по Коллективному договору представители профсоюзной организации и трудового коллектива обязаны делать представление Работодателю с требованием устранения выявленных нарушений.
- 11.6. Работодатель обязан в недельный срок сообщить ППО организации и трудового коллектива об итогах рассмотрения представления и принятых мерах. В случае нарушения отдельных пунктов Коллективного договора, Работодатель привлекает к дисциплинарной ответственности виновных должностных лиц.
- 11.7. При возникновении коллективного трудового спора, выдвижении требований к Работодателю на собрании (конференции) подразделения, имеющего членов профсоюза Председатель ППО берет на себя обязательство способствовать разрешению этого спора в соответствии с законодательством.
- 11.8. Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования Работников и сообщить о своем решении в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требований.

Раздел 12. Заключительные положения

- 12.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 12.02.2025 и действует по 12.02.2028. По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие Коллективного договора еще на срок не более трех лет.
- 12.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования колледжа, при реорганизации путем преобразования, расторжения трудового договора с директором колледжа (ст.43 Трудового кодекса РФ).
При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. В этот период стороны

вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

12.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон, принимаются на основании решения Комиссии по ведению коллективных переговоров и являются его неотъемлемой частью.

12.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора стороны должны подписать Коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего Коллективного договора направить его в соответствующий орган по труду для его уведомительной регистрации.

12.5. Работодатель и Председатель ППО обязуются совместными усилиями в течение 30 дней после подписания Коллективного договора довести его текст до всех Работников колледжа. Работодатель обязуется знакомить вновь поступающих Работников с Коллективным договором при приеме на работу.

12.6. Настоящий Договор подписан в 2-х экземплярах (по одному для каждой из сторон), имеющих одинаковую юридическую силу.

От Работодателя

Директор

_____ Н.В.Строчкова
« » _____ 2025 г.

По поручению Работников

Представитель первичной профсоюзной
организации и трудового коллектива

_____ Е.А.Ахматдинова
« » _____ 2025 г.

Приложение № 1
к Коллективному договору между
администрацией и коллективом работников
ГБПОУ «Троицкий медицинский колледж»
на 2025-2028 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с ненормированным рабочим днем

Наименование структурного подразделения	Название должности	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
Административно – управленческий персонал	Заместитель директора учебной работе	3 календарных дня
Административно – управленческий персонал	Заместитель директора по мобилизационной работе и гражданской обороне	3 календарных дня
Административно – управленческий персонал	Заместитель директора по производственной практике	3 календарных дня
Административно – управленческий персонал	Главный бухгалтер	3 календарных дня
Административно – управленческий персонал	Заведующий учебной частью	3 календарных дня
Отдел кадров	Начальник отдела кадров	3 календарных дня
Отдел кадров	Секретарь руководителя	3 календарных дня
Бухгалтерия	Специалист по закупкам	3 календарных дня
Бухгалтерия	Бухгалтер (по расчету заработной платы)	3 календарных дня
Административно-хозяйственная часть	Заведующий хозяйством	3 календарных дня