

Министерство здравоохранения Ростовской области
государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Ростовской области «Таганрогский медицинский колледж»
(ГБПОУ РО «ТМК»)



И.о. директора
А.В. Вязьмитина
«25» мая 2021 г.



Председатель
первичной профессиональной организации
И.А. Овсянникова
Протокол № 4 от «25» мая 2021 г.

СОГЛАСОВАНО
Юрисконсульт ГБПОУ РО «ТМК»
И.А. Чернышова
«25» мая 2021 г.

РАССМОТРЕНО
на заседании Общего собрания
работников колледжа
Протокол № 4 от «25» мая 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения Ростовской области
«Таганрогский медицинский колледж»
с 25 мая 2021 года по 24 мая 2024 года

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в управлении по труду министерства
труда и социального развития Ростовской области

Регистрационный № 15724/21-111
от 06.07.2022

г.Таганрог, 2021 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Таганрогский медицинский колледж» (далее - Работодатель) в лице исполняющего обязанности директора Вязьмитиной Александры Владимировны, с одной стороны, и Работники государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Таганрогский медицинский колледж» (далее – Работники) в лице председателя первичной профсоюзной организации Овсянниковой Ирины Алексеевны (далее – Профком), с другой стороны, в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса РФ, заключили настоящий Коллективный договор о следующем:

- 1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Положением о системе управления охраной труда в ГБПОУ РО «ТМК» и является правовым актом, регулирующим профессиональные, социально-трудовые, социально-экономические отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.
- 1.2. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (статья 30 ТК РФ).
- 1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников колледжа. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (статья 43 ТК РФ).
- 1.4. Коллективный договор составлен на основе предложений Работников, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:
 - ✓ создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
 - ✓ повышения уровня жизни Работников;
 - ✓ создания благоприятного психологического климата в коллективе;
 - ✓ установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;

вом.

- 1.5. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора и утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением общего собрания трудового коллектива.
- 1.6. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами на 3 года со дня его принятия на общем собрании трудового коллектива.
- 1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения всех Работников в течение 5 дней после его подписания.

2. ПРАВА И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Стороны коллективного договора имеют права и принимают на себя следующие обязательства:

2.1.1. Работодатель, в соответствии со статьей 22 ТК РФ, имеет право:

- ✓ заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами;
- ✓ вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- ✓ поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- ✓ требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- ✓ привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- ✓ принимать локальные нормативные акты.

2.1.2. Работодатель обязан:

- ✓ соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные

акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- ✓ предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- ✓ обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- ✓ обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- ✓ обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- ✓ выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- ✓ вести коллективные переговоры;
- ✓ знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- ✓ своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- ✓ рассматривать представления профкома о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать;
- ✓ возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- ✓ осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

- ✓ своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах определенных законодательством РФ;
- ✓ своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате Работников для представления в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- ✓ организовать взаимодействие с территориальным органом ПФР по Ростовской области по вопросу предоставления электронных образов документов сотрудников в соответствии с Порядком организации электронного информационного взаимодействия территориальных органов ПФР со страхователями по представлению документов, необходимых для назначения трудовой пенсии
- ✓ ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации колледжа через Таганрогское ГПО Общественная организация Ростовского регионального отдела Общероссийского профсоюза работников здравоохранения членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников через бухгалтерию колледжа при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюза - для проведения социально-культурных мероприятий и организации физкультурно-оздоровительной работы (статья 377 ТК РФ);
- ✓ обеспечивать повышение квалификации Работников, в том числе в форме стажировки, не реже, чем один раз в три года. При посещении коммерческих курсов оплата может производиться за счет личных средств Работника;
- ✓ организовывать проведение аттестации педагогических работников и руководящих работников и по ее результатам устанавливать соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня решения аттестационной комиссии.
- ✓ исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- ✓ задействовать всех Работников колледжа для осуществления мероприятий по Гражданской обороне и мобилизационной подготовке в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.1.3. Работники, в соответствии со статьей 21 ТК РФ, имеют право на:

- ✓ заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами;
- ✓ предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- ✓ 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, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- ✓ полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- ✓ повышение своей квалификации, подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- ✓ ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своего представителя – профком колледжа, а также на информацию о выполнении коллективного договора, иных соглашений;
- ✓ защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- ✓ разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- ✓ возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- ✓ обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.1.4. Работники обязаны (статья 21 ТК РФ):

- ✓ добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;
 - ✓ соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
 - ✓ соблюдать трудовую дисциплину;
 - ✓ выполнять установленные нормы труда;
 - ✓ соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
 - ✓ способствовать повышению эффективности и производительности труда;
 - ✓ уважать права и достоинства друг друга;
 - ✓ 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;
 - ✓ незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
 - ✓ принимать участие в мероприятиях по Гражданской обороне и мобилизационной подготовке в соответствии с законодательством Российской Федерации;
 - ✓ соблюдать антикоррупционную политику Работодателя, направленную на противодействие коррупции в учреждении и получение сведений о возможных фактах коррупционных правонарушений.
- 2.1.5. Стороны договорились совместно осуществлять порядок получения, учета, обработки, накопления и хранения информации, содержащей сведения, отнесенные к персональным данным участников настоящего договора на основании действующего законодательства и локальных нормативных актов, регламентирующих работу с персональными данными.
- 2.1.6. Профком имеет право контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий коллективного договора, иных соглашений (статья 370 ТК РФ).
- 2.1.7. Профком обязан:

- ✓ разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации;
- ✓ мотивировать Работников на соблюдение правил внутреннего распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- ✓ способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- ✓ добиваться повышения уровня жизни Работников, связанного с улучшением условий труда;
- ✓ способствовать улучшению социально-психологического климата в коллективе.

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

2.3. Работодатель и Профком колледжа признают и уважают права каждой из сторон и добросовестно выполняют свои обязательства. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в рабочем порядке.

2.4. Локальные нормативные акты, утверждаемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства и настоящему коллективному договору. Этому же критерию должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из Работников.

3. ОПЛАТА ТРУДА И КОМАНДИРОВОЧНЫХ РАСХОДОВ. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому Работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь и содержание семьи в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью, количеством и качеством труда. Трудовые доходы каждого Работника зависят от результатов его труда и максимальными размерами не ограничиваются.

3.2. При составлении штатного расписания должности руководителей, служащих, педагогических и других Работников именуются в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих и служащих, а должности прочего персонала в соответствии с квалификационными справочниками должностей с последующими изменениями, внесенными в них в установлен-

ном порядке, а также с учетом действующих профессиональных стандартов.

3.3. Внедрение и применение профессиональных стандартов в Учреждении обязательно для Работодателя в соответствии со статьями 57, 195.1, 195.2, 195.3 ТК РФ.

3.4. Работодатель обязуется:

- ✓ оплачивать труд Работников на основе настоящего коллективного договора в соответствии с действующим законодательством, Положением об оплате труда ГБПОУ РО «ТМК», Положением о выплатах стимулирующего характера Работников ГБПОУ РО «ТМК», утвержденными по согласованию с профкомом, с изменениями их по мере изменения законодательства;
- ✓ обеспечивать первоочередность расчетов с Работниками по заработной плате;
- ✓ обеспечивать выплату гарантированной заработной платы Работникам в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования, стажем работы в бюджетных организациях, объемом и качеством выполняемой работы;
- ✓ устанавливать размеры окладов Работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ РО «ТМК», Положением о стимулирующих выплатах работников ГБПОУ РО «ТМК»;
- ✓ вносить своевременно изменения в условия тарификации работников на основании действующего Положения об оплате труда.

3.5. Зарплата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников ГБПОУ РО «ТМК», а также изменениями к нему в связи с изменениями в действующее законодательство (статья 135 ТК РФ), Положением о стимулирующих выплатах работников ГБПОУ РО «ТМК».

3.6. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оплачивается не ниже минимального размера оплаты труда (статья 133 ТК РФ).

3.7. Выплата заработной платы Работникам производится в денежной форме не реже чем каждые полмесяца: 20 числа текущего (расчетного) месяца и 5 числа месяца, следующего за текущим месяцем. Зарплата за первую половину месяца выплачивается Работникам за фактически отработанное

- время. При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными и праздничными днями выплаты производятся накануне.
- 3.8. При выплате заработной платы в письменной форме посредством электронной почты извещается каждый Работник о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (статья 136 ТК РФ);
 - 3.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
 - 3.10. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (статья 137 ТК РФ). Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся Работнику (статья 138 ТК РФ).
 - 3.11. Оплата за сверхурочную работу, время простоя не по вине Работников, за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производить в размере, предусмотренном законодательством, т.е. работа в выходной нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 ТК РФ). По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ).
 - 3.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника (статья 140 ТК РФ). В случае задержки выплаты Работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, Работодатель несет ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (статья 142 ТК РФ).
 - 3.13. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни) Работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда работников ГБПОУ РО «ТМК», а также изменениями к нему в связи с изменениями в действующее законодательство, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

- 3.14. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель несет материальную ответственность в соответствии со статьей 236 ТК РФ.
- 3.15. При совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон (статья 151 ТК РФ). Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня (статья 60.2 ТК РФ).
- 3.16. Исчисление средней заработной платы для отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производить в соответствии со статьей 139 ТК РФ и порядком исчисления среднего заработка, утверждаемого Правительством РФ.
- 3.17. При наличии средств:
- ✓ производить премирование Работников по результатам работы с учетом показателей эффективности деятельности в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работников ГБПОУ РО «ТМК»;
 - ✓ оказывать материальную помощь Работникам в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам ГБПОУ РО «ТМК».
- 3.18. Сохранять за Работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы место работы (должность) и среднюю заработную плату в соответствии с действующим законодательством.
- 3.19. При направлении Работников колледжа в служебные командировки возмещение расходов, связанных с ними, производится в соответствии с Постановлениями Правительства РФ от 02.10.2002г. №729 и от 13.10.2008г. №749.
- 3.20. В случае превышения расходов по найму жилого помещения Работником, находящимся в служебной командировке (более 550 рублей в сутки) при наличии соответствующих подтверждающих документов, Работнику производится возмещение фактически произведенных им расходов, при согласовании оплаты за проживание с руководителем колледжа до выезда в служебную командировку.

- 3.21. При направлении Работников в служебные командировки за пределы Российской Федерации оплата командировочных расходов производится в соответствии с действующим законодательством.
- 3.22. В области нормирования труда, производящегося в соответствии с Трудовым кодексом РФ:
- ✓ Работодатель обеспечивает нормальные условия работы для выполнения норм выработки (исправное состояние помещений, оборудования, своевременное обеспечение Работников необходимой документацией, надлежащее качество средств, необходимых для выполнения работы, соблюдение условий труда, соответствующим требованиям охраны труда и безопасности производства и т.д.) (статья 163 ТК РФ);
 - ✓ Работодатель с учетом мнения профкома колледжа вводит, производит замену и пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования;
 - ✓ О введении новых норм труда Работники извещаются не позднее, чем за два месяца (статья 162 ТК РФ).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 4.1.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (статья 91 ТК РФ), учебным расписанием, графиками рабочего времени, графиками сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации колледжа, а также трудовым договором, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом колледжа.
- 4.1.2. Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается (статья 103 ТК РФ).
- 4.1.3. Учет рабочего времени для Работников, работающих в сменном режиме, осуществляется в соответствии со статьей 104 ТК РФ.
- 4.2. Для педагогических Работников колледжа (преподавателей, методиста, руководителя физического воспитания) установлена шестидневная рабочая неде-

ля с сокращенной продолжительностью рабочего времени - не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ).

- 4.3.1. Для Работников, содержание труда которых связано с осуществлением и обеспечением образовательного процесса, установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресеньем, с нормальной продолжительностью рабочего времени, не превышающей 40 часов в неделю: заместителей директора колледжа, заведующих отделениями, учебно-вспомогательного персонала, работников библиотеки, заведующего лабораторией технических средств обучения, диспетчера образовательного учреждения, а также прочего персонала, за исключением водителя колледжа.
 - 4.3.1.1. Работникам, относящимся к учебно-вспомогательному персоналу, и имеющим детей дошкольного возраста, по их просьбе (письменному заявлению), устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем, с нормальной продолжительностью рабочего времени, не превышающей 40 часов в неделю, до начала школьного обучения.
 - 4.3.1.2. Работникам, относящимся к прочему персоналу принятым на должность уборщика служебных помещений, вследствие неодинаковой интенсивности труда в течение рабочего дня (смены), установлено разделение рабочего дня на части с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации колледжа. При этом общая продолжительность рабочего времени не превышает установленной продолжительности рабочей недели (статья 105 ТК РФ).
- 4.3.2. Для Работников, содержание труда которых не связано напрямую с осуществлением и обеспечением образовательного процесса, установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем, с нормальной продолжительностью рабочего времени, не превышающей 40 часов в неделю: работников бухгалтерии, специалиста по кадрам, архивариуса, специалиста по охране труда, секретаря, заведующего складом, программиста, юрисконсульта, водителя автомобиля.
- 4.3.3. В течение рабочего дня (смены) Работникам, относящимся к административно-управленческому, учебно-вспомогательному, прочему персоналу и специалистам Работодатель обеспечивает перерыв в работе для отдыха и приема пищи продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается (статья 108 ТК РФ).
- 4.3.4. Работнику, относящемуся к прочему персоналу, принятому на должность водителя автомобиля, установлен перерыв в работе с 13.00ч. до 14.00ч.

- 4.4.1. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя могут быть установлены в следующих случаях, в соответствии со статьей 93 ТК РФ:
- ✓ по соглашению между Работником и Работодателем;
 - ✓ по просьбе беременной женщины;
 - ✓ для одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;
 - ✓ для одного из родителей, имеющего ребенка-инвалида до 18 лет;
 - ✓ для лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 4.4.2. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.
- 4.4.3. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (статья 93 ТК РФ).
- 4.5. Рабочее время в предпраздничные дни сокращается на один час.
- 4.6. Время зимних, а также летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других Работников колледжа. В эти периоды педагогические Работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.
- 4.7. 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.
- 4.8. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение на части и отзыв из отпуска производятся с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 123, 124, 125 ТК РФ.
- 4.9. По соглашению между Работником и Работодателем основной ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отпуск не может быть предоставлен только на выходные дни, в каждую из таких частей должен

входить хотя бы один рабочий день.

- 4.10. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, в соответствии со статьей 262.2 ТК РФ. Данная льгота перестает действовать также в случае, если старшему из трех детей исполнится 18 лет, на основании Федерального закона от 09.03.2021 № 34-ФЗ.
- 4.11. Работодатель обязан предоставить Работнику по письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьей 128 ТК РФ.
- 4.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.
- 4.13. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней по просьбе Работника, может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

- 5.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при приеме на работу оформляются приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.
- 5.2. В случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее.
- 5.3. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа Работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами на Работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

- 5.4. В случае, если новый Работник ранее отказался от ведения бумажной трудовой книжки и предъявил только сведения о работе по форме СТД-Р и (или) СТД-ПФР, но информации в данной форме недостаточно, чтобы посчитать его стаж (для начисления пособий, назначения выплаты за выслугу лет в бюджетной сфере, педагогический стаж и т.п.), специалист по кадрам вправе запросить у Работника бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию.
- 5.5. Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.
- 5.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностной инструкцией, положением о защите персональных данных, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.
- 5.7. Запрещается фактическое допущение физического лица к работе без ведома или поручения Работодателя. Фактическое допущение физического лица к работе осуществляется уполномоченными лицами в соответствии со статьей 67.1 ТК РФ.
- 5.8. Работодатель принимает на себя следующие обязательства:
 - ✓ выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата Работников, вызванным отсутствием объемов работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству;
 - ✓ заблаговременно, не позже чем за два месяца, представлять в профком в письменной форме сообщение о сокращении штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;
 - ✓ не допускать массового (свыше 10%) сокращения численности Работников. Увольнение по инициативе администрации (кроме случаев полной ликвидации учреждения) производить с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа;
 - ✓ увольнение педагогических Работников по инициативе администрации, связанное с сокращением штатов, допускается только после окончания учебного года;

- ✓ в целях трудоустройства высвобождаемых в массовом порядке Работников заключить договор с Центром занятости населения по вопросам информации о рабочих местах, профориентации рабочих.

5.9. Стороны договорились о том, что:

- ✓ Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагается любая имеющаяся работа в колледже;
- ✓ при появлении новых рабочих мест в колледже, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме Работников, добросовестно работавших в нем ранее, уволенных из него в связи с сокращением штата;
- ✓ беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным их трудоустройством.

5.10. Помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- ✓ одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 16 лет;
- ✓ отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет без матерей.

5.11. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работников организации Работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

5.12. В период действия предупреждения о предстоящем увольнении по реорганизации или сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения на Работника распространяются все гарантии и льготы, в соответствии с действующим законодательством, в т. ч. и повышение тарифов (окладов).

5.13. Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (статья 81 ТК РФ).

5.14. Профком осуществляет в пределах своей компетенции контроль над соблюдением администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения Работников колледжа.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

- 6.1.1. Обеспечить учреждение нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.
- 6.1.2. Обеспечить право Работников колледжа на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (статья 212 ТК РФ).
- 6.1.3. Организовать микроклимат в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.
- 6.1.4. Заключение соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 6.1.5. Проводить своевременно обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда Работников колледжа.
- 6.1.6. При приеме на работу проводить инструктажи (вводный, первичный на рабочем месте) с Работниками по охране труда и противопожарной безопасности.
- 6.1.7. Осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование всех Работников колледжа.
- 6.1.8. Обеспечивать право на освобождение от работы, в связи с прохождением диспансеризации, Работников колледжа - на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, а Работников предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста), в том числе Работников, имеющих право на досрочную пенсию по старости, а также пенсионеров по старости и за выслугу лет – на два рабочих дня ежегодно с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (части первая и вторая статьи 185.1 ТК РФ).
- 6.1.9. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с меди-

цинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований (статья 212 ТК РФ).

- 6.1.10. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.
- 6.1.11. Обеспечивать ответственных за состояние охраны труда в учреждении нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажей.
- 6.1.12. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника (ст. 220 ТК РФ).
- 6.1.13. Обеспечивать своевременное расследование несчастных случаев на производстве, происшедшие с Работниками при исполнении ими трудовых обязанностей и работы по заданию организации или Работодателя.
- 6.1.14. Рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.
- 6.1.15. При выплате пособий Работодатель обязуется:
 - ✓ направить в ФСС реестр сведений для назначения пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком, при постановке на учет в ранние сроки беременности и при рождении ребенка в течение пяти календарных дней со дня, когда получил документы для выплаты пособий от Работника;
 - ✓ рассчитать и выплатить свою часть пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня;
 - ✓ передать в ФСС данные о периоде лечения и заработке Работника, его банковские или почтовые реквизиты;
 - ✓ в случае досрочного прекращения права Работника на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком до полутора лет (прекращения трудовых отношений, начала (возобновления) его работы на условиях полного рабочего дня, смерти его ребенка и в иных случаях прекращения обяза-

тельств) в трехдневный срок направить в региональное отделение ФСС информацию об этом;

- ✓ в день получения от ФСС сообщения о том, что документы Работника на выплату оформлены с ошибкой, запросить у Работника документы с корректными данными.

6.2. Профком обязуется:

6.2.1. Контролировать в соответствии с аттестацией рабочих мест и установленными нормами, своевременную выдачу Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии 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.

6.2.2. Проводить независимую экспертизу условий труда.

6.2.3. Требовать приостановления работы при угрозе жизни и здоровью Работников колледжа.

6.2.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев с Работниками колледжа.

6.2.5. Обращаться к Работодателю с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

6.2.6. Содействовать разрешению трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, изменением условий труда, вопросами предоставления Работникам, занятым во вредных и(или) опасных условиях труда, компенсаций.

6.2.7. Осуществлять общественный контроль за соблюдением требований охраны труда и выполнением Работодателем обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда (статья 214 ТК РФ).

6.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда (статья 214 ТК РФ).

- 6.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 6.4.5.1. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), профессиональную гигиеническую подготовку с аттестацией, а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.
- 6.4.5.2. Для прохождения диспансеризации предоставлять письменное заявление с указанием согласованной с Работодателем даты освобождения от работы (часть 3 статьи 185.1 ТК РФ).
- 6.4.5.3. При назначении пособий Работники обязуются:
- ✓ предоставить Работодателю листок нетрудоспособности или номер электронного листка нетрудоспособности для дальнейшей передачи Работодателем реестра сведений для назначения пособия в ФСС, а также банковские или почтовые реквизиты для перечисления пособий. Максимальный срок, в который Работник может предоставить больничный лист и получить пособие, — шесть месяцев с даты, когда врачи допустили сотрудника к работе после болезни или травмы, в соответствии с частью 1 статьи 12 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ;
 - ✓ предоставить Работодателю документы, в том числе банковские и почтовые реквизиты, необходимые для назначения пособий по беременности и родам, по уходу за ребенком, при постановке на учет в ранние сроки беременности и при рождении ребенка, в случае если Работник имеет право на выплату пособий, - для дальнейшей передачи Работодателем реестра сведений для назначения пособия в ФСС.
 - ✓ в случае если ФСС обнаружит ошибки в документах, Работник обязан в течение четырех рабочих дней с даты, когда специалист кадровой службы или бухгалтерии сообщил о том, какие документы нужно исправить, предоставить корректные документы Работодателю.
- 6.4.6. Осуществлять заботу об укреплении своего здоровья в целях плодотворной работы.
- 6.5. Стороны обязуются совместно:
- 6.5.1. Создать комиссию по охране труда, состоящую из представителей Работо-

дателя и членов профкома.

- 6.5.2. На период действия коллективного договора разрабатывать соглашения по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.
- 6.5.3. Осуществлять контроль за соблюдением требований охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 6.5.4. Вести учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в организации, совместно с профкомом разрабатывать и контролировать выполнение мероприятий по их предупреждению.
- 6.5.5. В случае грубых нарушений требований охраны труда профком вправе требовать от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

7. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- 7.1. Взаимоотношения Работодателя и Профкома строятся на принципах социального партнерства на основании законов, соглашений, настоящего коллективного договора.
- 7.2. Профком действует на основании Устава отраслевого профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (статья 19 Конституции РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и др.).
- 7.3. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы Работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации (п.1 статьи 11 Федерального закона о профсоюзах).
- 7.4. На освобожденных и штатных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, премирование и др., предусмотренные

для Работников (п.4, статьи 26 Федерального закона о профсоюзах).

- 7.5. Для осуществления деятельности профкома Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет всю необходимую информацию по социальным, трудовым и другим вопросам.
- 7.6. Через средства информации, имеющиеся в колледже, Профком вправе информировать Работников о своей деятельности, оповещать о предстоящих мероприятиях (собраниях, конференциях и др.).
- 7.7. Работодатель предоставляет Профкому в бесплатное пользование необходимое для его деятельности оборудование, помещение, транспортные средства и средства связи по мере необходимости (п.1 статьи 28 Федерального закона о профсоюзах).
- 7.8. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профкома членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников по списку, предоставленному Профкомом на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств (п.3 статьи 28 Федерального закона о профсоюзах).
- 7.9. Перевод на другую работу Работников, входящих в профсоюзные органы и не освобожденных от основной работы, по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного учета мнения профсоюзного органа, членом которого они являются (см. п. 2 статьи 25 Федерального закона о профсоюзах).
- 7.10. Увольнение по инициативе Работодателя Работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом предварительного мнения профсоюзного органа, членом которого они являются, профгруппиров - соответствующего органа подразделения - профкома (п. 3 статьи 25 Федерального закона о профсоюзах).
- 7.11. На время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроком такой учебы, утвержденными профсоюзными органами, указанные Работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка (п. 5 ст. 25 Федерального закона о профсоюзах).
- 7.12. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.д.) с сохранением средней зара-

ботной платы за счет Работодателя (п.6 статьи 25 Федерального закона о профсоюзах).

- 7.13. Профком обязуется содействовать успешному выполнению производственных программ организации с целью сохранения и расширения рабочих мест, своевременной и полной выплаты заработной платы, предоставления Работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашением и настоящим коллективным договором, сотрудничать на началах социального партнерства с Работодателем (администрацией) в вопросах, связанных с регулированием трудовых и экономических отношений, содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению Работниками правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей.
- 7.14. Профком обязуется разъяснять Работникам трудовое законодательство, положения соглашений настоящего коллективного договора, добиваться их строгого выполнения.

8. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

- 8.1. Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации коллективного договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (глава 61 ТК РФ).

9. ДЕЙСТВИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- 9.1. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.
- 9.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.
- 9.3. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (статья 50 ТК РФ).
- 9.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое

- действие в течение всего срока проведения ликвидации (статья 43 ТК РФ).
- 9.5. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- 10.1. Лица, представляющие Работодателя либо представляющие Работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном федеральным законом (статья 55 ТК РФ).

И.о.директора ГБПОУ РО «ТМК»



А.В.Вязьмитина

Председатель профсоюзного комитета
ГБПОУ РО «ТМК»

И.А.Овсянникова