

**Коллективный договор
по регулированию социально-трудовых отношений на 2024-2027 г. г.
между работодателем и работниками
Бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Омской области
«Медицинский колледж»
(БПОУ ОО «МК»)**

Договаривающиеся стороны:

Работодатель

Директор

Боровский И.В.

© mail 2024 г.



Управление Министерства труда
и социального развития
Омской области по городу Омску

От имени работников

организации

Председатель профсоюзного комитета

Ковалева Н.В.
"Нет" 2024 г.



Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические отношения между работодателем и работниками на основе взаимных интересов сторон (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются: бюджетное профессиональное образовательное учреждение Омской области «Медицинский колледж» (далее «Работодатель»/ колледж/ БПОУ ОО «МК»), в лице директора Боровского Игоря Владимировича и работники колледжа, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация работников и студентов бюджетного профессионального образовательного учреждения Омской области «Медицинский колледж» (именуемая в дальнейшем «Профсоюзный комитет», в лице председателя Ковалёвой Натальи Викторовны.

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и иными нормативными и правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и распространяется на всех работников организации, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда и его оплаты, занятости и профессиональной подготовки кадров, закрепление дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, трудовых прав и гарантий работников, реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятие обязательств, способствующих стабильной работе учреждения.

1.5. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.6. Коллективный договор (именуемый в дальнейшем колдоговор) заключен на 3 года и вступает в силу с момента его подписания обеими сторонами. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более 3-х лет.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, а также расторжении трудового договора с

руководителем учреждения. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. **Профсоюзный комитет:** действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представителем работников БПОУ ОО «МК», защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении колдоговора.

1.9. **Работодатель:** признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников учреждения, уполномочивших его конференцией работников представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально экономических отношений.

1.10. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.11. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течении срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст колдоговора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним колдоговором и нормами действующего законодательства РФ. Принятые сторонами изменения и дополнение оформляются протоколом и доводятся до сведения Работодателя, Профсоюзного комитета и работников учреждения.

1.12. Условия коллективного договора, трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (ч. 4 ст. 57 ТК РФ).

1.13. Контроль за ходом выполнения колдоговора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.14. Для подведения итогов выполнения колдоговора стороны обязуются проводить их обсуждение не реже одного раза в год на конференции, либо на Управляющем совете.

1.15. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы колледжа, повышения уровня жизни работникам **Работодатель обязуется:**

- 1.15.1. добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- 1.15.2. обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- 1.15.3. выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные колдоговором;
- 1.15.4. предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- 1.15.5. создавать безопасные условия труда;
- 1.15.6. обеспечивать работников оборудованием, инструментами или иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 1.15.7. повышать профессиональный уровень работников;
- 1.15.8. реализовывать программы социальной защиты работников и их семей;
- 1.15.9. осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- 1.15.10. при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативными документами.

1.16. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения в рамках настоящего коллективного договора **Профсоюзный комитет обязуется:**

- 1.16.1. содействовать в организации укрепления трудовой дисциплины, занятости, охраны труда, своевременной оплаты труда;
- 1.16.2. обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- 1.16.3. обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

1.17. **Работодатель обязуется:** соблюдать условия и выполнять положения данного колдоговора, а **Профсоюзный комитет** обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия колдоговора при условии Работодателем принятых обязательств.

1.18. **Работодатель обязуется:** в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор, гарантии в области занятости

Стороны договорились о том, что:

2.1. **Трудовые отношения** – отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о выполнении работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием, квалификации, конкретного вида поручаемой работы), подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст. 15 ТК РФ);

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в 2-х экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ;

2.3. Трудовой договор с работниками о приеме на работу заключается на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных трудовым кодексом РФ (ст. 59 ТК РФ);

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать 3-х месяцев (для руководителей и их заместителей, главного бухгалтера и заместителя главного бухгалтера - не более 6-ти месяцев).

2.4.1. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель;

2.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для (ст. 70, 207 ТК РФ):

- лиц избранных по конкурсу на замещение должности в соответствии с трудовым законодательством;
- беременных женщин и женщин имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

При неудовлетворительном испытании Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его в письменной форме не позднее, чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием для расторжения договора (ст. 71 ТК РФ). Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде;

2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положение по сравнению с действующим законодательством, коллективным договором;

2.7. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение рабочего дня, наряду с работой определенной трудовым договором, дополнительная работа по другой или такой же должности (профессии) за дополнительную оплату (ст. 60.2. ТК РФ);

2.8. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст. 81 ТК РФ. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудового договора с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профсоюзному комитету не позднее чем за 2 месяца до начала проведения сокращения, а при массовом увольнении работников не позднее чем за 3 месяца. Сокращение работников, являющихся членами профсоюза производится только с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета (ст. 82, 372 ТК РФ);

2.9. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и ст. 178-181 ТК РФ;

2.10. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем и являются неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора (ст. 57, 58 ТК РФ).

2.11. Работодатель обязуется:

2.11.1. Заключить трудовой договор с работником. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ);

2.11.2. Заключать срочные трудовые договоры только в случаях предусмотренных ст. 58, 59 ТК РФ;

2.11.3. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение сторонами условий трудового договора по причинам связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст. 72-74 ТК РФ);

2.11.4. Совместно с профсоюзным комитетом разрабатывать программы по социальной защите работников;

2.11.5. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой квалификацией. При равных условиях предпочтение имеют в первую очередь:

- работников, которых нельзя увольнять по итогам оценки преимущественного права (ст.179 ТК РФ);
- лица моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ);
- беременные женщины (ст. 261 ТК РФ);
- женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- одинокие матери, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (ст. 261 ТК РФ);

После рассмотрения лиц, указанных в порядке первоочередности, право оставления на работе имеют:

- находящихся на больничном или в отпуске на день увольнения (дату увольнения в таком случае необходимо перенести);
- работники, работающие в колледже более 10 лет;
- председатель профкома (его заместитель), не освобожденные от основной работы, в течение 2-х лет после окончания их полномочий;
- молодые специалисты;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

2.11.6. Использовать, по согласованию с профсоюзным комитетом, внутрипроизводственные резервы учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений

работников с их согласия;

- использовать режим неполного рабочего времени с предупреждением работника не позднее, чем за 2 месяца;
- расторгать трудовые договоры в первую очередь с совместителями, временными и сезонными работниками;
- направлять работников на переподготовку, повышение квалификации без отрыва от производства;

2.11.7. При отсутствии собственных средств заключать договор со службой занятости по финансированию компенсационных выплат работникам за время приостановки работы.

2.12. Профсоюзный комитет обязуется:

2.12.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

2.12.2. Предоставлять мотивированное мнение в течение 7 рабочих дней после получения проекта приказа о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

2.12.3. Обеспечивать защиту и представительство работникам – членам профсоюза, в комиссии по трудовым спорам, в суде при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионных вопросов;

2.12.4. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранности рабочих мест;

2.12.5. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращение работников.

РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиком работы, утвержденным **Работодателем** по согласованию с **Профсоюзным комитетом** (Приложение № 1) и трудовым договором (ст. 41 ТК РФ, ст. 100 ТК РФ);

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для педагогических работников не более 36 часов в неделю в ст. 333 ТК РФ. В рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601);

3.3. Рабочее время водителей регламентируется Приказом Минтранса России от 16.10.2020 N 424 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей". Водителям устанавливается ненормированный рабочий день;

3.4. Количество и продолжительность рабочей смены, по графику работы при ненормированном рабочем дне устанавливается исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а дни еженедельного отдыха предоставляются на общих основаниях;

3.5. Для работников, являющихся инвалидами первой и второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю;

3.6. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ). При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного работником объема работ. Работа в условиях неполного рабочего времени не влечет для работника ограничения продолжительности оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав;

3.7. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях (ст. 97 ТК РФ):

- выполнение сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

3.8. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) работодателя. Работа в выходной день оплачивается в двойном размере или по заявлению работника представляется любой другой день отдыха;

3.9. Не допускается привлечение к работе в ночное время беременных женщин, инвалидов, работников, не достигших 18 лет. Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей до 3-х лет, работников имеющих детей – инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей до 5 лет, а также опекунов детей указанного возраста только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;

3.10. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час;

3.11. Накануне выходных дней продолжительностью работы по шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

РАЗДЕЛ 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что:

4.1. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, с сохранением места работы и среднего заработка (ст. 114,115 ТК РФ);

4.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ);

4.3. Работникам в возрасте до 18 лет основной оплачиваемый отпуск предоставляется не менее 31 календарного дня, который может быть использован в любое удобное для них время (ст. 267 ТК РФ);

4.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя, за второй и последующие годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков и графиков отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отдельным категориям работникам может предоставляться до истечении шести месяцев (ст. 122 ТК РФ):

– женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

– работникам до 18 лет;

– работникам, усыновившим ребенка в возрасте до 3 -х месяцев;

– в других случаях, предусмотренных федеральными законами;

4.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен по письменному заявлению работника на другой срок, в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ);

4.6. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность определены Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

4.7. Работодатель обязуется:

4.7.1. В соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы;

4.7.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы категориям работникам указанных в ст. 128, 263 ТК РФ в любое удобное для них время:

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

– работнику, имеющему 2-х и более детей до 14 лет - до 14 календарных дней в году;

– одиноким матерям (отцам) воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году;

– работнику, имеющему ребенка - инвалида до 18 лет - до 14 календарных дней в году;

– участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;

– работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

– работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (родители, дети, муж, жена) - до 5 календарных дней;

– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо

вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

4.7.3. Предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отдыха:

– женщинам, воспитывающим школьников младших классов (1-4 кл.)

1 день - 1 сентября в День знаний;

– в связи с рождением или усыновлением ребенка – 1 день;

– в связи с бракосочетанием работника -2 дня;

– для участия в похоронах родных и близких -2 дня;

4.7.4. Предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц работникам для ухода за ребенком - инвалидом (ст.262 ТК РФ);

4.7.5. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, который определяется коллективным договором (ст. 119 ТК РФ) Приложение № 3;

4.8. Перенос отпусков без сохранения заработной платы на другой календарный год не допускается;

4.9. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ). По соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск можно делить на части, при этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней;

4.10. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда (ст. 126 ТК РФ);

4.11. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ);

4.12. При совпадении выходного дня с днем командировки работнику предоставляется другой день отдыха (ч. 1, 4 ст. 153, ч. 2 ст. 290 ТК РФ, п. 5 Положения о служебных командировках).

4.13. Профсоюзный комитет обязуется:

4.13.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением им условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 ТК РФ);

4.13.2. Представлять свое мотивированное мнение при формировании графиков отпусков работников;

- 4.13.3. Осуществлять контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении работника к работе в выходные и праздничные дни;
- 4.13.4. Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, работников, имеющих малолетних детей, матерей одиночек;
- 4.13.5. Вносить работодателю предложение по устраниению нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- 4.13.6. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

Раздел 5. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились, что:

- 5.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 372 ТК РФ);
- 5.2. Включить председателя профсоюзного комитета в состав тарификационной комиссии;
- 5.3. При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы труда работников, обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации субъектов и органов местного самоуправления;
- 5.4. Формирование структуры заработной платы работников осуществлять исходя из норм ТК РФ, обеспечивать реализацию норм действующего законодательства о гарантиях в размере заработной платы работников не ниже МРОТ;
- 5.5. Оплата труда работников включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые определяются «Положением об оплате труда работников БПОУ ОО «Медицинский Колледж», согласованное с профсоюзным комитетом и утверждается директором колледжа;
- 5.5.1. Работодатель, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, определяет размер доплат, надбавок и других видов материального стимулирования в соответствии с «Положением об оплате труда работников БПОУ ОО «Медицинский Колледж»;

5.5.2. Оплата труда каждого работника зависит от занимаемой должности, его квалификации, сложности выполняемых работ, личного вклада в деятельность колледжа, качества труда и не ограничивается размером;

5.5.3. Размер компенсационных выплат за работу во вредных (опасных) для здоровья и вредных условий труда устанавливается не ниже 4% к должностному окладу;

5.5.4. Районный коэффициент (15 %) начисляется на всю сумму заработной платы в размере, определенном Федеральным законом РФ;

5.5.5. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ и «Положением об оплате труда работников БПОУ ОО «Медицинский Колледж»;

5.5.6. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со ст. 99, 152 ТК РФ;

5.5.7. Устанавливать по согласованию сторон доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работ, определенных трудовым договором, с учетом содержания и объема дополнительной работы;

5.5.8. Условия оплаты труда, отражаются в трудовом договоре, между работодателем и работником в соответствии с ТК РФ;

5.5.9. Оплата труда осуществляется с обязательным письменным уведомлением работника о составных частей зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период работ, размерах и основаниях произведенных удержаний, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, а также об общей сумме, подлежащей выплаты;

5.6. Педагогическим работникам устанавливается верхний предел педагогической нагрузки в размере 1440 часов на учебный год.

Оплату переработанных часов (сверх тарификации) производить ежемесячно или после выполнения годовой педагогической нагрузки в конце рабочего года.

Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по Федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других

конкретных условий в колледже и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год;

5.6.1. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в колледже, а также участвующих в проведении учебных занятий, воспитательных мероприятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются колледжем самостоятельно;

5.7. Выдача заработной платы устанавливается 2 раза в месяц: в срок 15 и 30 числа каждого месяца. 15 числа осуществлять выплату заработной платы за первую половину месяца и 30 числа (в феврале – 28 числа) – окончательный расчет за текущий месяц. Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы производится в ближайший из установленных дней выплат, но не позже чем 15 дней с момента приема на работу;

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель колледжа несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 236 ТК РФ) и другим законодательством РФ.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной девяностой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной

компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ);

5.8. Выплата заработной платы работнику производится путем перечисления на счет работника в банке или на банковскую карту на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором (ст. 136 ТК РФ).

5.9. Работодатель обязан производить оплату за ежегодный оплачиваемый отпуск не позднее, чем за три дня до его начала. Основанием для этого является график отпусков работников, согласованный с Профсоюзным комитетом и находится в отделе кадров.

5.10. Профсоюзный комитет обязуется:

5.10.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, Федеральных законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ и органов местного самоуправления, коллективным договором в части оплаты труда работников;

5.10.2. Участвовать в разработке и контролю за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующие вопросы оплаты труда работников;

5.10.3. В сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять Работодателю мотивированное мнение по проектам в письменной форме;

5.10.4. Проводить консультации с Работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников;

5.11. **Работодатель**, исходя из финансового положения колледжа, может оказывать материальную помощь работнику в случае возникновения у него особых, исключительных жизненных ситуаций.

Материальная помощь носит непроизводственный характер и не связана с результатами работы работника, выплачивается в соответствии с Положением о материальной помощи. (Приложение № 2);

5.12. **Профком** оказывает материальную помощь работникам по их письменным заявлениям в соответствии с «Положением о материальной помощи членам профсоюза». Решение об оказании материальной помощи и её размеры определяются коллегиально на заседании представительного органа Профсоюзной организации (заседание Профкома);

5.13. Предоставление материальной помощи производится по письменному заявлению работника, ходатайству руководителя структурного подразделения или Управляющего совета колледжа или иного коллегиального органа;

5.14. Премии выплачиваются из внебюджетных и бюджетных средств для работников согласно «Положения об оплате труда работников БПОУ ОО «МК»;

5.15. Основанием невыплаты премии по итогам работы, является наличие действующего дисциплинарного взыскания у работника.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель строит работу в колледже на паритетной основе, законодательных требований государственной политики в области охраны труда, сохранении приоритета жизни и здоровья, создании безопасных и здоровых условий труда на всех рабочих местах работников колледжа в соответствии с требованиями санитарно – гигиенического благополучия, действующим законодательством по охране труда;

6.2. Работодатель обеспечивает:

- проведение административно-общественного контроля состояния условий и охраны труда в подразделениях колледжа. Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию (комитет) по охране труда, оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда;
- нормативно-технической документацией, литературой;
- обучение членов комиссии, руководителей структурных подразделений и других работников колледжа в соответствии с законодательными требованиями охраны труда, пожарной безопасности, производственной санитарии;
- беспрепятственный пропуск на территорию, помещения колледжа инспекторов, контролирующих соблюдение законодательства о труде и охране труда, предоставление документов, необходимой информации для выполнения своих полномочий;

6.3. Работодатель обязуется:

- разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом инструкции, памятки по охране труда, пожарной безопасности, производственной санитарии;

- проводить вводные инструктажи по охране труда, иные виды инструктажей, пожарной безопасности, производственной санитарии;
- обучение безопасным методам и приемам работы, проверку знаний и требований охраны труда с оформлением соответствующих записей в журналах инструктажей;
- запретить допуск к работе лиц, не прошедших инструктажи вводные, на рабочем месте, внеплановые, а также обучение, проверку знаний требований охраны труда, пожарной безопасности, производственной санитарии;
- организовать проведение предварительных, периодических медосмотров работников колледжа (Приложение № 4);
- обеспечить работников спецодеждой, спецобувью (СИЗ), санитарно – гигиенической одеждой в соответствии с нормативными требованиями, утвержденными Перечнями (Приложение № 5,6);
- проводить поэтапно специальную оценку рабочих мест по условиям труда с участием уполномоченных по охране труда. По результатам специоценки рабочих мест разработать и принять к обязательному выполнению План мероприятий по улучшению условий труда, на рабочих местах условно аттестованных с классами 3, 3.1, 3.3, 3.4.;
- возмещает вред, причиненный работнику (работникам) колледжа в результате несчастного случая или получении профессионального заболевания, полученных при исполнении трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством РФ;
- создает условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечив их обучение, литературой и др. нормативными материалами. На период обучения, выполнения общественной работы сохраняет среднюю заработную плату за уполномоченными лицами;
- на проведение запланированных мероприятий по охране труда выделять средства, на выполнение Программы производственного контроля (Приложение № 7);
- члены комитета по охране труда, комиссии по контролю исполнения колдоговора, имеют право проводить контроль по исполнению требований за улучшением условий труда, специоценки рабочих мест по условиям труда, выполнению колдоговора;

6.4. Работник в области требований охраны труда обязан:

- соблюдать действующие в учреждении законодательные и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, правила и

инструкции по охране труда, пожарной безопасности, производственной санитарии;

- применять средства индивидуальной и коллективной защиты (СИЗ), спецодежду, санитарно-гигиеническую одежду;
- проходить обучение безопасным методам и проверку знаний выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктажи на рабочих местах, в необходимых случаях стажировку на рабочем месте;
- проходить предварительные и периодические медосмотры;
- извещать непосредственного руководителя, либо работодателя о любой угрозе жизни и здоровью работников колледжа, о несчастном случае на производстве, состоянии здоровья, в том числе о первых признаках острого профессионального отравления. При наличии рекомендации профпатолога обязан поставить в известность администрацию о состоянии здоровья;
- в случае возникшей на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также в случае необеспечения необходимыми средствами защиты (коллективной, индивидуальной) работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения нарушений;
- обеспечить работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, выдачу бесплатно по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока жирностью не менее 2,5% в розничной торговле на территории Омской области. Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы составляет менее половины продолжительности рабочей смены, молоко не выдается. Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле на территории Омской области. Компенсационная выплата производиться не реже 1 раза в месяц.

6.5. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний

сотрудников колледжа, интересы работников в области охраны труда, пожарной безопасности, производственной санитарии;

- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровительные мероприятия работников колледжа;
- участвовать в работе комиссии по охране труда, осуществлять контроль в устраниении нарушений, установленных при комплексных обследованиях помещений, территории, структурных подразделений колледжа;
- контролировать возмещение вреда, причиненного работнику (работникам), семье пострадавшего получившему производственную травму, профессиональное заболевание;
- предоставлять мотивированное мнение по проекту локального нормативного акта (по запросу работодателя);
- при установлении нарушений требований охраны труда, пожарной безопасности, производственной санитарии, угрозе жизни и здоровью работнику (работникам) колледжа требовать от работодателя остановки работ до устраниния выявленных нарушений.

Раздел 7. Социальные гарантии работников

В сфере предоставления социальных гарантий:

7.1. Работодатель обязуется:

- 7.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ).
- 7.1.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;
- 7.1.3. Своевременно перечислять средства социальный фонд в размерах, определяемых законодательством РФ;
- 7.1.4. Своевременно и достоверно вести персонифицированный учет работников в системе государственного пенсионного страхования, оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих, для представления их в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации;
- 7.1.5. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;

- 7.1.6. Информировать работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте;
- 7.1.7. Производить полную компенсацию расходов на лечение при получении несчастных случаев на производстве (при условии вины работодателя), профзаболевания;
- 7.1.8. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма;
- 7.1.9. Не препятствовать заболевшим сотрудникам в случаях, не терпящих отлагательства, обратиться в рабочее время в лечебное учреждение для получения неотложной медицинской помощи;
- 7.1.10. Обеспечивать бесперебойную работу столовой и буфета;
- 7.1.11. Оказывать материальную помощь работникам согласно «Положение о материальной помощи» (Приложение № 2);
- 7.1.12. Установить систему материального поощрения согласно «Положения об оплате труда работников БПОУ ОО «Медицинский колледж»;
- 7.1.13. Предоставлять возможность частичной оплаты стоимости обучения работников и детей работников колледжа, обучающихся на платных специальностях в БПОУ ОО «МК», 40% от стоимости обучения - для сотрудников при стаже работы в колледже не менее 5 лет и 50% - при стаже работы - 10 лет и более;
- 7.1.14. Предоставлять возможность для занятий в спортивных секциях и группе «Здоровья» для работников и ветеранов колледжа;
- 7.1.15. Установить, что распределение и выдача путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников и детей сотрудников, осуществляет профсоюзный комитет.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- 7.2.1. Обеспечивать контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами;
- 7.2.2. Оказывать материальную помощь согласно «Положению об оказании материальной помощи» членам профсоюза БПОУ ОО «МК»;
- 7.2.3. Обеспечивать членов профсоюза, согласно квоте, путевками в ЦВМиР МЗ Омской области, пос. Чернолучье, ЦВМиР МЗОО, ул. Андрианова, д. 20, и другие здравницы Омской области;
- 7.2.4. Оказывать помощь в госпитализации работников в ЛПУ в экстренных случаях;

- 7.2.5. Оказывать помощь в оздоровлении ветеранов труда и ветеранов колледжа в профилактории «Зеленая роща» в течение года, согласно квоте;
- 7.2.6. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направленных на проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий.

Раздел 8. Социальная защита молодежи

В целях более эффективного участия молодых специалистов в разработке и развитии организации, обеспечения их занятости, вовлечение молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодежи в организации

Стороны договорились:

- 8.1. Обеспечивать молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы;
- 8.2. Разработать совместно с молодежным Советом комплексную программу и мероприятия по ее реализации;
- 8.3. Оказать помощь в работе молодежного Совета;
- 8.4. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов;
- 8.5. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады, оказывать помощь в организации и проведении сдачи норм ГТО.

8.6. Работодатель обязуется:

- 8.6.1. Начинающим педагогам, не имеющим стаж педагогической деятельности, производить ежемесячную доплату в размере три тысячи рублей до получения специалистом квалификационной категории, но не более двух лет, размер доплаты может изменяться в сторону увеличения;
- 8.6.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в соответствии с действующим законодательством (ст. 177 ТК РФ);
- 8.6.3. Лицам, обучающимся без отрыва от производства, применять гибкие (скользящие) графики работы, если условия труда допускают такую возможность.

8.7. Профсоюзный комитет обязуется:

- 8.7.1. Активно использовать законодательно-правовую базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- 8.7.2. оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для неё законодательно льгот и дополнительных гарантий;
- 8.7.3. Не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока окончившим образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- 8.7.4. Контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками;
- 8.7.5. Контролировать предоставление отпуска молодым работникам в возрасте до 18 лет в соответствии со ст. 122, 124 ТК РФ;
- 8.7.6. Информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

Раздел 9. Обеспечение нормальных условий деятельности, прав и гарантий первичной профсоюзной организации

9.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства и уважения взаимных интересов, и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях деятельности», и другими законодательными актами.

9.2. Работодатель признает, что Профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза и работников колледжа по вопросам:

- 9.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК РФ);
- 9.2.2. содействие занятости работников;
- 9.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- 9.2.4. соблюдения законодательства о труде;
- 9.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9.3. Работодатель и должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие Профсоюзному комитету в его деятельности (ст. 377 ТК РФ).

9.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации.

9.5. Работодатель обязуется:

9.5.1. Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления колледжа в соответствии с п. 3 ст. 16 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (ст. 52 ТК РФ);

9.5.2. Предоставлять Профсоюзному комитету информацию по следующим вопросам (ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"):

- экономическое положение организации;
- реорганизация или ликвидация организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введение технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- мероприятия по улучшению бытовых и социальных условий работников;

9.5.3. Принимать локальные нормативные акты учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом;

9.5.4. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников в комиссии по трудовым спорам;

9.5.5. Безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещения, как для работы Профкома, так и для проведения заседаний, собраний, конференций, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для работников месте. В соответствии с колдоговором предоставлять Профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

- 9.5.6. Осуществлять техническое обслуживание, печатное размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов, обеспечивать расходными материалами (ст. 377 ТК РФ);
- 9.5.7. Освобождать от работы членов Профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов конференций, съездов, в работе выборных профорганов, а также на время профсоюзной учебы (ст. 374 ТК РФ, ч. 5 ст. 25 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");
- 9.5.8. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя и заместителя Профсоюзного комитета без учета мотивированного мнения вышестоящего Профсоюзного выборного органа в период действия их полномочий, а также в течение 2-х лет после прекращения их полномочий;
- 9.5.9. По заявлению работников – членов профсоюза ежемесячно безвозмездно перечислять членские профсоюзные взносы в размере 1% заработной платы работников, в том числе: на счет профсоюзной организации колледжа 0,65%, на счет Областной организации профсоюза работников здравоохранения - 0,35%;
- 9.5.10. Обеспечивать освобожденному председателю профсоюзной организации все гарантии и льготы, трудовые права, как и для работников колледжа, в том числе выплачивать материальное поощрение (премия), в размере, определяемом директором колледжа;
- 9.5.11. Предоставлять освобожденному председателю профсоюзной организации, как работнику с ненормированным рабочим днем, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за счет облпрофорганизации продолжительностью 14 календарных дней, согласно Постановления Президиума облпрофорганизации работников здравоохранения;
- 9.5.12. Обеспечивать гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в Профсоюзный комитет и не освобожденных от основной работы (ст. 374, 375,376 ТК РФ).

10. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях

Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях:

- 10.1. Должностные лица, виновные в нарушении правил Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 10.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдений требований трудового законодательства, охрана труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- 10.3. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств;
- 10.4. Настоящий коллективный договор подписан в 3-х экземплярах, каждый из них имеет одинаковую юридическую силу.
- 10.5. Коллективный договор с Приложениями принят на конференции работников.

Лист согласования:

Т.Л. Ерошенко,
зам.директора по НМР И

Г.М. Тараксина,
Зам.директора по УПР Р.он

И.В. Попова,
главный бухгалтер Попова

В.В. Седунова,
начальник ПЭО В.В. Седунова

Е.Д. Даниленко,
начальник ОК Е.Д. Даниленко

А.А. Глушаков,
начальник ТО А.А. Глушаков

Е.А. Гуськова,
вед. юрисконсульт Е.А. Гуськова

ведущий инженер по ОТ Иванов

В коллективном договоре
по регулированию социально-трудовых
отношений на 2024-2027 г.г. между
администрацией и первичной
профсоюзной организацией работников и
студентов БПОУ ОО «Медицинский
колледж» пронумеровано, прошито и
скреплено печатью 107 листов

Директор *И.В. Боровский*
Председатель
ППОРС *Н.В. Ковалева*