

Вернуть!

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Саткинский медицинский колледж»

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
Зайцева — О.В.Зайцева
(подпись, Ф.И.О.)

От работодателя
Директор ГБПОУ «Саткинский
медицинский колледж»
Галлямова — О.С. Галлямова
(подпись, Ф.И.О.)



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024 - 2026 гг.

Коллективный договор прошёл
уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный № 71 от « 21 » 12 2023 г.

Руководитель органа по труду: _____
(должность, Ф.И.О.)

М.П.



г. Сатка 2024 г.

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Саткинский медицинский колледж» (далее — *Техникум*).

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее — *ТК РФ*), иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель — государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Саткинский медицинский колледж», в лице его представителя — директора колледжа, именуемый далее «Работодатель», и работники государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Саткинский медицинский техникум», именуемые далее «работники», в лице представителя первичной профсоюзной организации.

Работодатель признает Совет трудового коллектива сотрудников полномочным представителем интересов работников Колледжа в вопросах труда и связанных с ним социально-трудовых и производственно-экономических отношений.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- 1) создания системы социально-трудовых отношений в Колледже, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- 2) установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- 3) повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- 4) создания благоприятного психологического климата в Колледже;
- 5) практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Совет трудового коллектива выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.5.1. Работодатель обязуется:

- 1) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действия которых распространяются на Колледж в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- 2) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 3) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 4) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- 5) создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- 6) учитывать мнение Совета трудового коллектива по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- 7) обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- 8) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 9) не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными актами;

- 10) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 11) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 12) 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, федеральными законами и иными нормативными актами;
- 13) рассматривать представления о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению.

Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимся на Колледж соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.5.2. Совет трудового коллектива обязуется:

- 1) способствовать устойчивой деятельности Колледжа;
- 2) нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- 3) способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- 4) добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- 5) контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в Колледже;
- 6) совет трудового коллектива защищает индивидуальные права и интересы по трудовым и связанным с трудом отношений членов Совета трудового коллектива.

1.5.3. Работники обязуются:

- 1) полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- 2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- 3) соблюдать трудовую дисциплину;
- 4) выполнять установленные нормы труда;
- 5) способствовать повышению эффективности и качества учебного процесса;
- 6) бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- 7) незамедлительно сообщить Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- 8) создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Техникума независимо от их должности, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.6. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

В период после окончания срока действия настоящего коллективного договора и до заключения либо продления действия настоящего договора на новый срок Работодатель обеспечивает выполнение и финансирование социальных льгот и гарантий работников, предусмотренных настоящим коллективным договором, по нормативам на уровне прошлого года.

1.7. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ. В случае ухудшения финансового состояния Колледжа после принятия коллективного договора Работодатель может выступить с инициативой о внесении изменений и дополнений в коллективный договор. Эти изменения вносятся только по взаимному согласию сторон после рассмотрения на Совете Колледжа и доводятся до сведения коллектива работников.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Колледжа и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

2.3. Трудовой договор с работником может заключаться на неопределенный и определенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три календарных дня до увольнения.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72² ТК РФ.

2.5. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и 207 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и

продолжительность рабочего времени, льготы и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Колледже.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников не должна превышать 1440 академических часов.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором Колледжа. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск, с предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

Учебная нагрузка преподавателя, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.8. При установлении преподавателям, для которых Колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объем до окончания учебного года.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку (720 часов) заработной платы.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Колледжа, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе Работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

— временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

— восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе Работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента,

изменение сменности работы Колледжа, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ). В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора:

2.13.1. **Общими основаниями прекращения трудового договора являются:**

1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.13.2. **Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию):**

1) Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не

установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2) По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

3) В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

4) До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

5) По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

6) Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.13.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя:

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности;
- 2) сокращения численности или штата работников организации;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения);
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой

тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем Колледжа, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу Колледжа;

10) в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.14. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Колледжа либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

1) отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

2) призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

3) восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

4) признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

5) отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Колледжа.

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет, проводить стажировку преподавателей клинических дисциплин не реже одного раза в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему

командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173—177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по направлению учреждения.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Вопросы занятости

4.1. Вопросы, связанные с реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников колледжа, рассматриваются Работодателем с участием Совета трудового коллектива.

4.2. Работодатель и Совет трудового коллектива обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов подготовки специалистов, ухудшения финансово-экономического положения Колледжа.

4.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять Совету трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.4. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 части первой ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора (контракта) без принятия указанных выше мер не допускается.

4.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, учебным графиком на учебный год,

утверждаемыми Работодателем с учетом мнения коллектива, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом Колледжа.

5.2. Продолжительность рабочей недели — 40 часов. Для педагогических работников Колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом колледжа.

5.3. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего больших перерывов между занятиями. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), заполнения и оформления документации, преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по распоряжению Работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.8. Привлечение работников Колледжа к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников ГБПОУ «Саткинский медицинский колледж».

5.9. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Колледжа. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе.

5.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.11. Работники имеют право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней для преподавательского состава (ст. 115, 334 ТК РФ). Отпуск педагогическому составу предоставляется, как правило в летний каникулярный период не менее 56 календарных дней.

Работникам, занятым на работах с ненормированным рабочим днем, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включены следующие должности:

- директор;
- главный бухгалтер;
- заместители директора (по УР, по ВР, по АХР);
- водитель.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения коллектива, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Суммирование двух и более дополнительных ежегодных отпусков не допускается.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Исключение составляют беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет и работники, занятые на работах с вредными и(или) опасными условиями труда.

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу — 1 день;
- родителям детей инвалидов — до 4 дней в месяц.

5.12.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для проводов детей в армию — 1 день;
- при рождении ребенка в семье — 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) — 3 дня;
- на похороны близких родственников — 3 дня.

5.12.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых законодательством РФ.

5.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график сменности, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются локальными нормативными актами Колледжа.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе и течение перерывов между занятиями (перемен).

Время для отдыха и питания для других работников, с установленной 40-часовой рабочей неделей и пятидневной рабочей неделей, (перерыв на обед в рабочее время не входит) устанавливается 48 минут. При этом устанавливается рабочее время с 8 до 17 часов, а в пятницу сокращается на 1 час с 8 до 16 часов.

5.14. Выходными днями для лиц с установленной пятидневной рабочей неделей являются суббота и воскресенье, для лиц с установленной шестидневной рабочей неделей является воскресенье.

5.16. Работнику на основании письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения содержания по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению Работодателя и работника (ст. 128 ТК РФ).

6. Оплата труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Система оплаты труда работников учреждения определяется Положением об оплате труда работников ГБПОУ «Саткинский медицинский колледж», разработанным в соответствии с:

а) Постановлением Правительства Челябинской области от 29.11.2010 г. № 280-П «О Положении об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Челябинской области (с изменениями к нему);

б) Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;

в) Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих;

г) государственными гарантиями по оплате труда;

д) перечнем видов выплат стимулирующего характера в бюджетных учреждениях, утверждаемым Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

е) рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

ж) мнением Совета Колледжа.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления денежных средств на банковский счет работника. Днями выплаты заработной платы являются 25-е число текущего месяца и 10-е число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

6.4. Месячная заработная плата работников Колледжа, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.5. Заработная плата работников Колледжа предельными размерами не ограничивается. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется директором колледжа на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета и внебюджетных источников.

6.6. Система оплаты труда работников Колледжа устанавливается «Положением об оплате труда работников ГБПОУ «Саткинский медицинский колледж» и другими локально-нормативными актами.

6.7. Колледж, в пределах, имеющихся у него средств, на оплату труда работников определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы согласно Постановления Правительства Челябинской области № 280-П и актуальных изменений в нормативных документах. Колледж самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок,

премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

6.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором Колледжа с учетом профессиональной подготовки, уровня квалификации, занимаемой должности, с учетом сложности и объема выполняемой работы по следующим профессиональным группам:

- 1) преподаватели, преподаватели – совместители (специалисты);
- 2) педагогические работники и руководители структурных подразделений Колледжа;
- 3) учебно-вспомогательный персонал;
- 4) работники Колледжа, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

6.9. Заработная плата директора Колледжа устанавливается учредителем на условиях трудового договора.

6.10. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором Колледжа на 10—30% ниже должностного оклада, установленного учредителем директору. Размер должностного оклада зависит от качества, уровня квалификации, объемов выполняемых работ.

6.11. Стимулирующие надбавки заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором Колледжа с учетом перечня критериев оценки эффективности работы образовательных бюджетных учреждений, устанавливаемых учредителем, с учетом эффективности и качества их работы.

6.12. Штатное расписание по всем видам деятельности Колледжа включает все должности работников, кроме педагогического персонала, и ежегодно утверждается директором Колледжа.

Численный состав работников Колледжа должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

В штатном расписании Колледжа предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

Штатное расписание составляется по всем видам работников структурных подразделений колледжа (кроме педагогических), созданных в соответствии с уставом.

6.13. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по 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.

6.14. Оплата труда за педагогическую деятельность отдельных специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Колледже, а также участвующих в проведении учебных занятий, воспитательных мероприятиях, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются трудовым договором.

6.15. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются директором Колледжа самостоятельно, с учетом мнения представительного органа, пропорционально отработанному времени.

6.16. Работники, выполняющие педагогическую деятельность на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, не считаются совместителями и не требуют заключения трудового договора.

6.17. В установленном порядке производится снятие педагогических часов на время болезни, командировок и по другим уважительным причинам. Годовая норма нагрузки уменьшается на величину снятия. Часы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

6.18. Сотрудникам Колледжа, работающим по сменному графику, оплату часов сверх нормы часов при работе на ставку, производить из расчета МРОТ при отработке нормы рабочего времени

6.19. Работникам может оказываться материальная помощь за счет бюджетных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности. Порядок выплаты и размер материальной помощи регламентируются локально-нормативными актами.

7. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке, с последующей сертификацией.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья студентов, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

7.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет Работодателя (ст. 221 ТК РФ).

7.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам предусмотренные законодательством РФ.

7.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

7.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.15. Осуществлять контроль, за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.16. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с оплатой их за счет работодателя. Оплата предварительных медицинских осмотров при трудоустройстве на работу по заявлению с приложением отчетных финансовых документов.

8. Социальные гарантии и оказание материальной помощи работникам Колледжа

8.1. При наличии средств от приносящей доход деятельности Колледж в праве оказывать материальную помощь работающим, а также близким родственникам бывших сотрудников на их погребение.

8.2. Все вопросы, связанные с оказанием материальной помощи, рассматриваются совместно с Советом трудового коллектива по личному заявлению граждан.

8.3. При направлении в служебную командировку работнику гарантируется возмещение расходов по проезду, найму жилого помещения, суточные за каждый день нахождения в служебной командировке, из внебюджетных средств согласно ст. 168 ТК РФ и Постановления Правительства Челябинской области от 19.08.2020г. № 415-П:

- в пределах Челябинской области 300 рублей;

- за пределами Челябинской области в размере 700 рублей.

9. Гарантия деятельности Совета трудового коллектива

9.1. Работодатель и Совет трудового коллектива строят свои взаимоотношения, руководствуясь ТК РФ, другими нормативно-правовыми актами, регулирующими деятельность Совета трудового коллектива, и настоящим коллективным договором.

9.2. Совет трудового коллектива представляет и защищает права и интересы по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений членов трудового коллектива, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы работников в соответствии с полномочиями, предусмотренными действующим законодательством.

9.3. Работодатель содействует деятельности Совета трудового коллектива, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности Совета трудового коллектива со стороны администрации Колледжа и руководителей структурных подразделений, других должностных лиц Колледжа. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с деятельностью Совета трудового коллектива, коллективным договором.

9.4. Для осуществления деятельности Совета трудового коллектива Работодатель беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

Работодатель заблаговременно ставит Совет трудового коллектива в известность обо всех проектах перспективных и текущих планов, регулярно предоставляет информацию о производственной и финансово-экономической деятельности колледжа.

9.5. Работодатель учитывает мнение Совета трудового коллектива по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

В случае если мотивированное мнение Совета трудового коллектива не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Советом трудового коллектива с целью достижения взаимоприемлемого решения.

9.6. Работодатель обязан приостановить по требованию Совета трудового коллектива исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

9.7. Работодатель обязуется создавать условия для Совета трудового коллектива и проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить Совет трудового коллектива с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

9.8. Совет трудового коллектива вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития Колледжа и регулирования социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов.

Работодатель обязуется в течение трех дней рассматривать по существу предложения Совета трудового коллектива и давать по их поводу мотивированные ответы.

9.9. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- 1) расторжение трудового договора с работниками, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- 2) привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- 3) разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- 4) запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- 5) очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- 6) установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- 7) применение систем нормирования труда (ст. 159—163 ТК РФ);
- 8) массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- 9) установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- 10) утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- 11) создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- 12) составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- 13) утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- 14) установление размеров повышенной заработной платы за вредные и(или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- 15) размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- 16) применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- 17) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- 18) установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

10.1 Согласно ст.351.7 ТК РФ (ФЗ от 07.10.2022 №376-ФЗ) в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

10.2 В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность).

10.3 Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

10.4 Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

10.5 Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч.1. статьи 121 ТК РФ).

11. Заключительные положения

11.1. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

11.2. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

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

11.4. Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев при заключении нового коллективного договора и одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.