

От работодателя:

Директор смоленского областного
государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения «Вяземский
медицинский колледж имени
Е.О.Мухина»

 А.М. Рыжкова

«12» сентября 2018 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации смоленского областного
государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения «Вяземский медицинский
колледж имени Е.О.Мухина»
Смоленской областной организации
Профсоюза работников здравоохранения
РФ

 В.П. Коренькова

«12» сентября 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

смоленского областного государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Вяземский медицинский колледж имени Е.О.Мухина»
на 2018-2020 годы

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в смоленском областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Вяземский медицинский колледж имени Е.О.Мухина» (далее СОГБПОУ «Вяземский медицинский колледж имени Е.О.Мухина») с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- Директор - представитель работодателя;
- первичная профсоюзная организация СОГБПОУ «Вяземский медицинский колледж имени Е.О.Мухина» Смоленской областной организации профессионального союза работников здравоохранения РФ – представитель работников (далее – Профком).

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работников учреждения. Работодатель признает профсоюзный комитет в качестве единственного представительного органа работников при решении всех социально-трудовых и производственно-экономических вопросов (ст.29 ТК РФ).

1.4. Работодатель:

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение трех дней после его подписания;
- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

1.5. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, срок действия коллективного договора – три года. По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие коллективного договора сроком на три года.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В коллективном договоре по взаимному согласию представителей сторон в течение срока его действия в рамках полномочий, данных на заключение коллективного договора, могут быть внесены изменения и дополнения, не противоречащие Трудовому кодексу РФ. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале переговоров. В течение месяца стороны, получившие представления, обязаны приступить к переговорам по существу представления. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителей работодателя, профсоюзной организации и коллективов учреждений.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Стороны, заключившие настоящий договор, несут ответственность за нарушение и

невыполнение принятых на себя обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, и обязуются признавать и уважать права каждой стороны.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.13. На основании коллективного договора работодатель принимает по согласованию с профкомом локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

1.14. Все положения настоящего коллективного договора разработаны в соответствии с действующим законодательством. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению (ст.50 ТК РФ).

2.Трудовые отношения.

Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

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

1) трудовые отношения между работником и учреждением (работодателем), возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, коллективным договором.

2) содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений действующих нормативных правовых актов, коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Соглашением и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться

2.2. Трудовой договор с работниками колледжа заключается на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

В трудовом договоре с педагогическими работниками учебная нагрузка может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных положением об образовательном учреждении и нормативно- правовыми актами.

2.3. С руководителем колледжа трудовой договор заключается на срок, установленный вышестоящим органом: Департаментом Смоленской области по здравоохранению.

Директор СОГБПОУ «Вяземский медицинский колледж имени Е.О.Мухина» помимо основной работы вправе осуществлять преподавательскую работу на условиях совмещения, обусловленного в трудовом договоре с согласия вышестоящего органа.

2.4. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленном по условиям трудового договора.

2.5. Расторжение трудового договора проводится на общих основаниях статьи 77 ТК РФ.

2.6. Руководитель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.7. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 178 ТК РФ), производится также при увольнении по основаниям:

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (п. 7, ст. 77 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8, ст. 77 ТК РФ);
- не избрание на должность (п. 3, ст. 83 ТК РФ).

3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

3.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель строго руководствуется положениями Трудового кодекса Российской Федерации и Закона о занятости населения в Российской Федерации, а именно:

1) производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179 и 180 Трудового кодекса РФ;

2) своевременно (не менее чем за 3 месяца) представляет сведения о массовом высвобождении работников в органы государственной службы занятости населения и соответствующие органы Профсоюза;

3) предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 месяца. Одновременно с высвобождением предлагает работнику другую работу в том же учреждении с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

3.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится только с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ)

3.3. Преимущественное право на оставление на работе при численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 – ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии),
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

При равной производительности труда и квалификации (наличие квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

3.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников,

добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата в случае создания в нем новых рабочих мест.

3.5. Работник имеет право на выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ и связанному с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд колледжа.

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

4.3. Работодатель обязуется:

- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы;

4.4. Работникам, проходящим профессиональное обучение или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от выполняемой работы, работодатель обязан создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением.

4.5. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников государственных образовательных учреждений соблюдаются следующие условия:

4.5.1 Оплата труда педагогических работников образовательных учреждений устанавливается в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией в течение 5 лет.

5. Оплата труда.

5.1. Заработная плата работников СОГБПОУ «Вяземский медицинский колледж имени Е.О.Мухина» формируется из ставок заработной платы или должностного оклада, компенсационных выплат и стимулирующей части фонда заработной платы, а именно:

- базовые должностные оклады работников колледжа устанавливаются по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих областных государственных учреждений;
- должностные оклады руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера определяется в зависимости от образования, квалификации, специфики работы, масштаба и уровня управления.

5.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с **Положением об оплате труда работников СОГБПОУ «Вяземский медицинский колледж имени Е.О.Мухина»;**

- доплаты и надбавки за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников, доплаты работающим в ночное время и другие виды доплат и надбавок, предусмотренных законодательством и разработанных в **Положении об установлении доплат и надбавок работникам СОГБПОУ «Вяземский медицинский колледж имени Е.О.Мухина»;**

5.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 4 и 19 числа последующего месяца за счет бюджетных средств и за счет средств от приносящей доход деятельности. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

5.5. По итогам месяца, квартала, полугодия, календарного года работникам колледжа могут выплачиваться премии, вознаграждения, материальная помощь, ежемесячные доплаты и надбавки к ставкам заработной платы, единовременные надбавки, поощрительные выплаты за счет экономии средств по заработной плате, расчет и размер которых устанавливается на основании разработанных и утвержденных Положений в СОГБПОУ «Вяземский медицинский колледж имени Е.О.Мухина»:

- **Положение о расходовании средств экономии заработной платы работников СОГБПОУ «Вяземский медицинский колледж имени Е.О.Мухина»;**

- **Положение о поощрениях и вознаграждениях сотрудников СОГБПОУ «Вяземский медицинский колледж имени Е.О.Мухина»;**

- **Положение о распределении стимулирующих выплат работникам СОГБПОУ «Вяземский медицинский колледж имени Е.О.Мухина»;**

- **Положение о критериях и показателях эффективности деятельности педагогических работников и порядке их применения в СОГБПОУ «Вяземский медицинский колледж имени Е.О.Мухина».**

5.6. Основным источником финансирования заработной платы и прочих выплат является областной бюджет и средства от приносящей доход деятельности, поэтому индексация оплаты труда в колледже производится в порядке, установленном законами Смоленской области и иными нормативными правовыми актами.

5.7. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы без учета требований ст. 142 ТК РФ. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ). Оплата труда при этом не производится.

5.8. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч.2, ст.142 ТК РФ). Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ч.1 ст.157 ТК РФ).

5.9. Изменение оплаты труда производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при окончании действия квалификационной категории.

5.10. Работодатель обязуется обеспечивать:

- Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

- Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

- Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 152 ТК РФ).

- Выплату работникам надбавки за работу в ночное время (с 22-00 до 6.00) в размере 35%.

5.11. Работодатель обязуется сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5.12. Согласно **Положению о платных образовательных услугах в СОГБПОУ «Вяземский медицинский колледж имени Е.О.Мухина»** средства, полученные от приносящей доход деятельности направляются:

- на развитие и укрепление материально-технической базы;
- на оплату труда и материальное стимулирование работников колледжа (включая руководителя).

5.13. Ответственность за своевременность и правильность размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

6 .Рабочее время и время отдыха. Нормирование труда.

6.1.Стороны пришли к соглашению о том, что Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников колледжа определяется **Правилами внутреннего трудового распорядка для работников СОГБПОУ «Вяземский медицинский колледж имени Е.О.Мухина»**, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, Законами Смоленской области, продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Правилами внутреннего распорядка, Уставом образовательного учреждения, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком. За нормированную часть рабочего времени педагогическим работникам считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы;

- время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую деятельность в течение учебного года. В эти периоды администрация учреждения вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы.

6.3. Основные положения, регламентирующие нормирования труда педагогических работников в колледже разработаны в **Положении о нормировании труда педагогических работников СОГБПОУ «Вяземский медицинский колледж имени Е.О.Мухина»**.

Сторонами коллективного установлены нормы и порядок распределения учебной нагрузки в колледже:

- Рабочее время преподавателей зависит от учебной нагрузки.
- Ставки заработной платы устанавливаются за 3 часа в день (720 часов в год) - преподавателям колледжа.
- За часы учебной нагрузки сверхустановленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.
- Объем учебной нагрузки преподавателям устанавливается исходя из

количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

- Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору колледжа (по согласованию с профсоюзным органом), который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

- Объем учебной нагрузки установленный преподавателю при заключении трудового договора (контракта), не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества учащихся и часов по учебным планам и программам или по личному соглашению преподавателя.

- Часы преподавательской работы, данные сверхустановленной годовой нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится в конце учебного года.

- Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно.

- Тарификацию педагогического и руководящих работников производить за 2 недели до начала учебного года.

- Заместителям директора разрешить затарифицировать учебную нагрузку, при этом верхний предел объема часов не ограничивается.

- Обеспечить преподавателей необходимым объемом учебной нагрузки (не менее 720 часов в год, но не более 1440. Превышение объема в исключительных случаях при работе в отделении пост дипломной подготовки, на курсах повышения квалификации по согласию работника.

- В случае отсутствия, необходимого на ставку количества часов по одному предмету предоставить преподавателю часы по родственному предмету согласно образования и возможностей, при его согласии разрешить преподавателю более чем по двум дисциплинам, или работу с неполной нагрузкой.

- Преподавателям может предоставляться свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, если позволяет расписание и педагогическая нагрузка.

- «Окна» между уроками не оплачиваются и не являются рабочим временем преподавателя. Расписание уроков должно составляться таким образом, чтобы соблюдать санитарные правила и одновременно максимально экономить время преподавателя.

- Перемены между уроками являются рабочим временем преподавателя.

- Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем преподавателей и в эти периоды преподаватели привлекаются администрацией колледжа к педагогической, организационной и хозяйственной (подготовка кабинета к новому учебному году, улучшение санитарно-гигиенического состояния кабинета, учебного корпуса и территории колледжа) работе в пределах времени, не превышающей их учебной нагрузки до начала каникул. Лаборанты в эти периоды привлекаются администрацией колледжа к организационной и хозяйственной (подготовка кабинетов к новому учебному году и улучшение санитарно-гигиенического состояния кабинетов, учебного корпуса и территории колледжа, осуществление ремонта колледжа) работе в пределах 40 часов в неделю.

6.4. Нормирования труда административно-хозяйственного персонала колледжа внедряется на рабочие места учреждения в соответствии с их областью применения и сферой действия на основании приказа руководителя с учётом мнения представительного

органа работников и отражены в **Положении о системе нормирования труда административно-хозяйственного персонала СОГБПОУ "Вяземский медицинский колледж имени Е.О. Мухина"**. Главной задачей нормирования труда в учреждении является установление обоснованных, прогрессивных показателей норм затрат труда в целях роста совокупной производительности и повышения эффективности использования трудовых ресурсов. На уровне учреждения в качестве базовых показателей при разработке местных норм труда по каждой должности (профессии), расчёте производных показателей, в целях организации и управления персоналом используются межотраслевые и отраслевые нормы труда. При отсутствии межотраслевых и отраслевых норм труда предприятия разрабатывают местные нормы труда.

6.5. Рабочее время администрации и обслуживающего персонала не может превышать 40 часов в неделю. Главному бухгалтеру, начальнику хозяйственного отдела, бухгалтеру устанавливается 40 часовая рабочая неделя с ненормированным рабочим днем.

6.6. По соглашению между работником и администрацией колледжа могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

6.7. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.8. Ночное время - время с 22.00 часов до 6.00 .

6.9. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания не менее 30 минут.

6.10. Всем работникам предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

6.11. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, кроме дежурных по учреждению.

6.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. Согласно графику отпусков:

- преподаватели - 56 календарных дней,
- руководитель физического воспитания - 56 календарных дней,
- директор, заместители директора - 56 календарных дней,
- остальные работники - 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются за ненормируемый рабочий день:

Главному бухгалтеру, начальнику хозяйственного отдела, бухгалтеру - 14 календарных дней;

6.13. По соглашению между работником и администрацией ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на две части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.14. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

6.15. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией.

7. Социальные обязательства, гарантии, льготы.

7.1. Администрация колледжа обязуется:

- оплачивать учебные отпуска, предоставленные работникам, обучающимся в образовательных учреждениях;
- оплачивать период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям, а также оплачивать самообучение;
- оплачивать работникам дни медицинских осмотров, сдачи крови и отдыха;
- выплачивать единовременные премии независимо от источников их выплаты;
- выплачивать компенсацию за неиспользованный отпуск;

- выплачивать единовременные поощрительные выплаты (в связи с праздничными днями и юбилейными датами и другие);
- оказывать материальную помощь работникам по семейным обстоятельствам, лечение, погребение близких родственников, на рождение ребенка и др.

8. Охрана труда и здоровья.

8.1. Работодатель для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

8.2. Руководитель обеспечивает проведение в учреждении аттестации рабочих мест с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения профкома.

8.3. Руководитель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.4. Руководитель организует проверку знаний работников колледжа по охране труда на начало учебного года.

8.5. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

8.6. Руководитель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.7. Руководитель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.8. Руководитель создает в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.9. Работодатель обеспечивает за счет средств учреждения прохождение обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

8.10. Работодатель направляет на обучение охране труда членов комитетов (комиссий) по охране труда учреждений, уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда с сохранением заработной платы по месту работы на период обучения.

8.11. Профсоюзный комитет:

-Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей уполномоченного по охране труда.

-Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности учреждения.

-Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

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

-Способствует избранию уполномоченного лица по охране труда профкома, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда.

-Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытию фактов несчастных случаев.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

9.1. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы, руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента.

9.3. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

-учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);

-согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;

-согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

9.4. С учетом мнения профкома производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- изменение существенных условий труда.

9.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
 - сокращение численности или штата работников организации;
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
 - однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

- нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

9.6. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;

9.7. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома.

9.8. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:

- увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:
 - сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

9.9. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

9.10. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

9.12. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в колледже совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Соглашением, коллективным договором.

10. Обязательства сторон.

10.1. Стороны договорились, что профсоюзный комитет:

10.2. Представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

10.3. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. Осуществляет контроль расходования фонда заработной платы, стимулирующей части фонда и иных фондов учреждения.

10.5. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременность внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.6. Совместно с работодателем разрабатывает меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.7. Направляет учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.8. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам, в суде.

10.9. Участвует в работе комиссии по распределению фонда оплаты труда, охраны труда, аттестации рабочих мест и других.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились, что:

11.1. Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Работодатель и профком совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Работодатель и профком совместно осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.4. Работодатель и профком совместно рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью использования работниками крайней меры из разрешения - забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

продление
ЗАРЕГИСТРИРОВАНА 31.03.21
РЕГИСТРАЦИОННЫЙ № 14.17
НАЧАЛЬНИК УСЗН
В ВЯЗЕМСКОМ РАЙОНЕ
Т. А. НОВИКОВА



Прошнуровано,
пронумеровано в
количестве 14
(Четырнадцать) листов,
скреплено печатью

Зарегистрирован 12 января 2018 года.

Регистрационный №3.

Начальник УСЗН

в Вяземском районе

