

У Т В Е Р Ж Д Е Н
на конференции работников
ГАПОУ СО «СОБМК»
протокол № 2 от «05» 07 2024 г.

**Коллективный
договор**

Государственного автономного профессионального образовательного
учреждения Саратовской области
«Саратовский областной базовый медицинский колледж»
на 2024-2027 годы

РАЗДЕЛ 1.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Саратовской области «Саратовский областной базовый медицинский колледж» (далее - ГАПОУ СО «СОБМК» или колледж).

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Отраслевым соглашением в отношении государственных областных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Саратовской области, на 2024-2026 годы (далее соответственно – Соглашение), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, с целью установления согласованных мер по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников и установления дополнительных социально-трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также мер по созданию более благоприятных условий труда.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: ГАПОУ СО «Саратовский областной базовый медицинский колледж» в лице директора Морозова И.А., именуемый далее «Работодатель» и работники ГАПОУ СО «СОБМК», интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя Приказчиковой Юлии Сергеевны, именуемые далее «Профком».

1.3. Настоящий коллективный договор распространяется:

- на всех работников колледжа, включая работников, находящихся в списочном составе первичной профсоюзной организации работников здравоохранения ГАПОУ СО «Саратовский областной базовый медицинский колледж»
- на членов профсоюза (в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет средств профсоюзного бюджета).

1.4. Коллективный договор заключается сроком на 3 (три) года со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с директором колледжа. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора в соответствии со ст. 43 ТК РФ на срок не более трех лет (в случае необходимости с корректировкой основных положений, в условиях меняющейся экономической и социальной ситуации, а также с учетом изменений трудового законодательства) в порядке, предусмотренном для его заключения.

1.5. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Работодатель обязуется:

- признавать профсоюзный комитет единственным полномочным представителем работников, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот

и гарантий и др.;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников колледжа, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, заседаний коллегиальных органов управления, через локальную сеть колледжа, информационные стенды и др.).

1.7. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать эффективной работе колледжа;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

РАЗДЕЛ 2.

УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ.

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, сознавая ответственность за функционирование и развитие колледжа, а также за улучшение социально-экономического положения работников, стороны договорились:

2.1.1. Осуществлять согласованные действия по реализации федеральных нормативных правовых актов, федеральных и региональных программ, в том числе Стратегии социально-экономического развития РФ до 2030 года, направленных на развитие образования и социальную защиту работников.

2.1.2. Проводить политику, направленную на обеспечение устойчивой и ритмичной работы колледжа, внедрение новой техники и технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.1.3. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в здравоохранении, повышения престижности профессии медицинского работника, уровня их социально-экономической и профессиональной защиты;

2.2. Для достижения этих целей работодатель обязуется:

- обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами;

- добиваться успешной деятельности колледжа, развития организационной культуры, улучшения дисциплины труда;
- создавать условия для внедрения достижений науки в области образования и здравоохранения в практическую деятельность работников, повышения их профессионального мастерства, распространения передового опыта своим коллегам;

- проводить совместное рассмотрение проектов нормативных правовых актов, затрагивающих профессиональные, социально-экономические интересы работников колледжа;

- проводить разъяснительную работу в части системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками;

- предоставлять профсоюзному комитету информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением (ст. 22 ТК РФ), в том числе по финансово-хозяйственной деятельности, социально-трудовым и другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом колледжа, настоящим коллективным договором;

- сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового

распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

– создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении колледжем, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором (ст. 22 ТК РФ);

– улучшению условий и охраны труда, предупреждению и снижению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Включать представителей профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления колледжем (п.3 ст.16 Федерального Закона от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

– представлять от имени работников при решении вопросов социально-трудовых отношений, производственных и социально-экономических вопросов;

– использовать участие представителей профсоюзного комитета в избрании в члены Наблюдательного совета ГАПОУ СО «Саратовский областной базовый медицинский колледж»

– способствовать устойчивой деятельности колледжа присущими профсоюзам методами, в том числе повышением эффективности труда, установлением совместно с работодателем систем поощрения работников;

– способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (гл. 30 ТК РФ, Устав ГАПОУ СО «Саратовский областной базовый медицинский колледж», Правила внутреннего трудового распорядка ГАПОУ СО «Саратовский областной базовый медицинский колледж»

– вносить предложения работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению организаций, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, качественному выполнению обязанностей работниками по трудовому договору;

– не допускать внесения в коллективный договор необоснованных изменений, ухудшающих содержание действующих норм и положений.

2.4. Работники обязуются:

– добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину;

– способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества оказываемых образовательных услуг, росту производительности труда;

– распространять свой передовой опыт и внедрять достижения коллег.

РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме на неопределенный или определенный срок (в соответствии со статьей 58 ТК РФ), указанный в трудовом договоре, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором и иными локальными актами колледжа.

3.2. В соответствии со ст. 57 ТК РФ трудовой договор должен содержать полную информацию о сторонах трудового договора. Трудовой договор не может содержать условия, ухудшающие положения работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

3.3. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.4. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.5. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.6. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

3.7. Все вопросы, связанные с изменением структуры колледжа, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием профкома.

3.8. Работодатель обязуется:

3.8.1. Сообщать профкому сотрудников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях – соответственно не позднее, чем за три месяца.

3.8.2. Считать критериями массового высвобождения:

а) ликвидацию учреждения здравоохранения любой организационно-правовой формы;
б) ликвидацию одного из подразделений учреждения, независимо от численности работников;

в) сокращение численности или штата работников в течение 30 календарных дней в количестве:

- 5% от общей численности работников до 300 человек.

- не сокращать двух работников из одной семьи.

3.8.3. Кроме лиц, указанных в ст. ст. 179, 180 ТК РФ преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов имеют также лица:

– предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии) согласно Отраслевому соглашению;

– проработавшие в колледже свыше 10 лет;

– члены профсоюза.

3.8.4. Все мероприятия внутри учреждений и организаций, влекущие за собой сокращение рабочих мест, осуществлять только после предварительных консультаций и письменного уведомления (не менее чем за 2 месяца) до начала мероприятия (при массовом сокращении - не менее чем за 3 месяца) соответствующего профоргана и проведения с ним переговоров по соблюдению прав и интересов работников (ст. 12 п. 2 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"). В письменном уведомлении указывать причины, число и категории работников, которых может коснуться сокращение, срок, в течение которого его намечено осуществить и конкретные меры, принятые по трудоустройству работников.

3.8.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работника организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся вакантную должность с учетом его состояния здоровья. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, предоставляется оплачиваемое время для поиска подходящей работы (4 часа в неделю за 2 месяца до увольнения) п.4.4. гл.4 Отраслевого соглашения.

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других

работников образовательных организаций определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

4.2. Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.3. Режим рабочего времени преподавателей, тренеров-преподавателей при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормируемая часть рабочего времени, которое определяется в астрономических часах (учебная нагрузка) и регулируется расписанием учебных занятий, а также годовым календарным учебным графиком;
- ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов и регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе индивидуальными планами работы преподавателя.

4.4. Работодатель при составлении расписания учебных занятий по возможности исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»).

4.5. В зависимости от должности педагогического работника с учетом особенностей его труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) конкретизируются в трудовом договоре.

4.6. В соответствии с законодательством для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

4.7. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала колледжа устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

4.8. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ГАПОУ СО «Саратовский областной базовый медицинский колледж» (ст. 159 ТК РФ, 162 ТК РФ).

4.9. Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем и согласованными с профсоюзным комитетом.

4.10. Для инвалидов 1 и 2 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов Российской Федерации»).

4.11. Конкретная продолжительность ежедневной работы и трудового распорядка в колледже определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, а также расписанием учебных занятий.

4.12. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников колледжа к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.13. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем

для педагогических работников колледжа.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем в зависимости от занимаемой должности к воспитательной, учебной, методической, подготовительной, организационной, диагностической работе, работе по ведению мониторинга, научной, творческой и исследовательской работе, а также другой педагогической работе, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями, годовым планом учебно-воспитательной и методической работы коллектива колледжа и индивидуальным планом работы преподавателя.

РАЗДЕЛ 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Педагогические работники колледжа имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней в соответствии с порядком, установленным ст. 334 ТК РФ.

5.2. Инвалидам предоставляется ежегодный основной отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

5.3. Остальным работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 рабочих дней.

5.4. График очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации колледжа. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Запрещается не предоставлять ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

5.6. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется в соответствии со статьей 119 ТК РФ, Постановлением Правительства Саратовской области от 16 апреля 2003 г. N 35-П "Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Саратовской области". Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам колледжа, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников колледжа с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, и продолжительность дополнительного отпуска устанавливается в приложении № 1 к настоящему коллективному договору.

5.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных условиях труда предоставляется по результатам проведенной специальной оценки условий труда в колледже.

5.8. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

5.9. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.10. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.11. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.12. По письменному заявлению работника колледжа часть его ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 ТК, за исключением отпуска беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

5.13. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.14. Ежегодный отпуск должен быть продлен в следующих случаях: временной нетрудоспособности работника, исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы, в также в других случаях, предусмотренных законодательными, локальными нормативными актами колледжа.

5.15. Отдельным категориям работников колледжа ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы в организации;
- работающим мужчинам, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в организации;
- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет;
- одинокой матери (отцу), воспитывающей(ему) ребенка в возрасте до 14 лет;
- несовершеннолетним работникам;
- работникам, обучающимся без отрыва от производства;
- лицам, награжденным знаком "Почетный донор России";
- работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы и участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- инвалидам войны, ветеранам боевых действий;
- лицам, воспитывающим детей-инвалидов;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- совместителям;
- одному из родителей для сопровождения ребенка для поступления в образовательное учреждение;
- работникам, не использовавшим отпуска в связи с отзывом из отпуска;
- застрахованным, нуждающимся в лечении по причинам, связанным с наступлением страхового случая;
- инвалидам 1 и 2 группы;
- председателям первичных профсоюзных организаций.

5.16. Председателю первичной профсоюзной организации, осуществляющему профсоюзную деятельность без отрыва от основной работы (на общественных началах) предоставляют дополнительные отпуска, продолжительностью от одного до трех дней, оплачиваемые из средств Профсоюза по согласованию с руководителем колледжа и профсоюзным комитетом первичной организации в порядке, установленном в коллективном договоре

5.17. Лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами детства до достижения ими возраста 18 лет по письменному заявлению одного из родителей (опекуна), предоставляются четыре дополнительных дня в месяц, оплачиваемых в соответствии с действующим законодательством (ст. 262 ТК РФ).

5.18. Работникам предоставляются свободные дни с сохранением заработка (при наличии финансовых возможностей) или без сохранения заработной платы по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей, одному из родителей - один рабочий день;
- рождение ребенка - два рабочих дня отцу;
- проводы сына на службу в армию - один рабочий день;
- смерть детей, родителей, супруга - три рабочих дня (Отраслевое соглашение).
- Родителям, ребенок которых идет в первый класс, - один рабочий день.

5.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в соответствии с трудовым законодательством.

5.20. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- совместителям, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в рабочем году;

- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней в рабочем году;

- одинокой матери (отцу без матери), воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в рабочем году;

- работникам, которым присвоено звание "Ветеран труда" - до 1 месяца в рабочем году.

РАЗДЕЛ 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Система оплаты труда в колледже, включает в себя размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается Положением об оплате труда работников колледжа и Положением о стимулирующих выплатах.

Положения об оплате труда и стимулирующих выплатах принимаются на общем собрании коллектива, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются приказом директора колледжа.

Положения об оплате труда и стимулирующих выплатах устанавливаются с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и

служащих или профессиональных стандартов;

2) государственных гарантий по оплате труда;

3) перечня видов выплат компенсационного характера, установленных статьей 3 Закона Саратовской области от 31.10.2008г. № 262-ЗСО "Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области";

4) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленных статьей 4 Закона Саратовской области от 31.10.2008г. № 262-ЗСО "Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области";

5) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

6) мнения профсоюзного комитета.

6.2. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников колледжа определяются в соответствии со статьей 5 Закона Саратовской области от 31.10.2008г. № 262-ЗСО "Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области" и не могут быть ниже размеров, установленных для работников областных казенных и бюджетных учреждений по соответствующей должности (профессии рабочих).

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) руководителей, специалистов, служащих, оклады рабочих колледжа устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации с учетом сложности, объема выполняемой работы.

6.3. Индексация (увеличение) должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников колледжа осуществляется в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Индексация (увеличение) должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников колледжа осуществляется не реже, чем в областных казенных и бюджетных учреждениях.

6.4. Выплата заработной платы работникам колледжа производится два раза в месяц: 15 числа месяца - заработная плата за первую половину месяца, последний день месяца - заработная плата за вторую половину месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.5. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.6. Оплату отпусков работникам колледжа производить не позднее чем за три дня до их начала.

6.7. Норма часов учебной (преподавательской) работы в колледже за ставку заработной платы в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" составляет 720 часов на учебный год. Среднемесячная заработная плата преподавателя определяется путем умножения часовой ставки на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

6.8. Учебная нагрузка педагогических работников на каждый учебный год устанавливается с учетом рекомендаций председателей цикловых методических комиссий.

Преимущественным правом при распределении годовой учебной нагрузки пользуются члены профсоюза.

6.9. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, проведенные при замещении временно отсутствующих работников, производится дополнительно по часовым ставкам в конце учебного года, только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

6.10. При направлении работника колледжа в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка. Возмещение расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам колледжа осуществляется в следующих размерах:

1) расходы по проезду работников к месту командирования и обратно к месту постоянной работы (включая оплату услуг по оформлению проездных документов) возмещаются по фактическим затратам, подтвержденным проездными документами;

2) Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного жительства (суточные), выплачиваются работнику:

- из средств Учредителя в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;

- из собственных средств от платных образовательных услуг в размере 700 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;

3) расходы по бронированию и найму жилого помещения возмещаются командированным работникам колледжа (кроме тех случаев, когда им предоставляется бесплатное помещение) по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами. При отсутствии подтверждающих документов расходы найму жилого помещения возмещаются в размере 30 процентов установленной нормы суточных за каждый день нахождения в служебной командировке.

6.11. Профсоюзный комитет:

принимает участие в работе тарификационной комиссии, разработке всех локальных нормативных актов колледжа, касающихся трудовых отношений;

осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам;

представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;

ведет переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

обращается в органы государственной инспекции труда с предложением о привлечении к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства, условий коллективного договора в части оплаты труда;

способствует обращению работников в комиссию по трудовым спорам, в суд в случаях несвоевременной выплаты заработной платы;

контролирует процедуру своевременного удержания членских профсоюзных взносов в случаях выплаты задержанных сумм заработной платы через комиссию по трудовым спорам, суд;

представляет интересы членов профсоюза и обеспечивает защиту прав работников в органах по рассмотрению трудовых споров.

6.12. Стороны Коллективного договора договорились:

6.12.1. своевременно вносить изменения и дополнения в локальные нормативные акты колледжа в части оплаты труда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, Саратовской области, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

6.12.2. создавать условия для оплаты труда работников на основе трудового договора в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений, повышения качества оказываемых услуг;

6.12.3. совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию

системы оплаты труда работников;

6.12.4. обеспечивать систематический контроль за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам колледжа (не менее 2-х раз в месяц) с выдачей работникам расчетных листков со структурой начисленной заработной платы;

6.12.5. обеспечивать контроль за реализацией и соблюдением норм Трудового кодекса РФ, иных нормативных правовых актов РФ и Саратовской области, содержащих нормы трудового права.

РАЗДЕЛ 7.

УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

7.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

7.1.1. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда.

7.1.2. Оказывать помощь в работе Уполномоченных по охране труда Профсоюза:

- организует их обучение по охране труда за счет средств учреждения (или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации),

- обеспечивает их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по вопросу условий и охраны труда за счет средств организации,

- обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ.

7.1.3. Освобождать Уполномоченных по охране труда от основной работы на 2 часа в неделю для выполнения возложенных на них общественных обязанностей с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

7.1.4. Совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывать соглашение по охране труда, обеспечивать финансирование мероприятий по улучшению условий труда в размере 0,25% от всех источников финансирования, контролирует выполнение данных мероприятий.

7.1.5. Обеспечивать реализацию политики колледжа в области охраны труда.

7.1.6. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

7.1.7. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

7.1.8. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

7.1.9. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.1.10. Проводить обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

7.1.11. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха

7.1.12. С учётом требований статьи 41 Трудового кодекса РФ совместно с профкомом разрабатывать и устанавливать дополнительные льготы и компенсации за работу в особых или вредных условиях труда, сверх предусмотренных законодательством, а также на рабочих местах, не соответствующих гигиеническим требованиям на основании специальной оценки рабочих мест.

7.1.13. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных

случаев на производстве.

7.1.15. Проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с работником на производстве, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.1.16. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.17. Незамедлительно выполнять требования профсоюза об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

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

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

7.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.

7.3. Работник обязуется:

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, извещать своего непосредственного руководителя или руководителя учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, проходить обязательные, периодические медицинские осмотры.

7.4. На время приостановки работ в колледже органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

7.5. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

7.6. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается как по вине работодателя.

7.7. В случае, если работник не обеспечен в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой, который оплачивается работодателем как простой не по вине работника.

7.8. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством РФ.

7.9. Профсоюзный комитет обязуется:

- обеспечивать контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда в колледже, обязательным применением специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам;
- вносить предложения об устранении выявленных нарушений в области охраны труда;
- участвовать в работе постоянно действующих комиссий по безопасности труда, экзаменационных комиссий по проверке знаний требований охраны труда;
- оказывать консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья

и окружающей среды;

- обеспечивать контроль за целевым расходованием средств на охрану труда;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников колледжа;
- принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев на производстве с работниками колледжа;
- предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда;
- защищать права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда;
- рассматривать на заседании выборного профсоюзного органа локальные нормативные акты по улучшению условий и охраны труда, принимаемые работодателем.

РАЗДЕЛ 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. В целях рационального использования потенциала работников, обеспечения социальной стабильности и защищенности работников, членов их семей, неработающих пенсионеров стороны договорились:

- совместно разрабатывать и осуществлять социальные программы и реализовывать социальные льготы, гарантии и компенсации, установленные настоящим коллективным договором;
- обеспечивать право работников при прохождении диспансеризации на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка и право работников предпенсионного возраста – на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.2. Освобождение оформляется приказом директора на основании заявления работника. После прохождения диспансеризации работник предоставляет в отдел кадров документы, подтверждающие прохождение диспансеризации.

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьезных материальных затруднений;
- содействовать в обеспечении нуждающихся работников путёвками на санаторно-курортное лечение на льготных условиях;
- содействовать здоровьесбережению участников образовательных отношений путем пропаганды здорового образа жизни и созданию здоровьесберегающего образовательного пространства в колледже.

8.3. Работодатель в соответствии с действующим законодательством вправе выплачивать из средств учредителя от основной уставной деятельности, а также за счет собственных средств от платных образовательных услуг по основной уставной деятельности (при их наличии) материальную помощь по заявлениям работников в следующих случаях:

- в связи с тяжелым материальным положением в семье;
- в связи с болезнью работника или члена его семьи;
- в связи с увечьем, смертью работника или члена его семьи;
- многодетным семьям;
- родителям, воспитывающим детей без матери или отца;
- в связи со стихийными бедствиями, пожарами, похищением имущества и чрезвычайными

обстоятельствами.

- работнику, призванному на СВО или заключившим контракт, при его уходе на военную службу.
- работнику-участнику СВО, находящемуся на лечении или реабилитации после ранения.
- семье работника-участника СВО, погибшего при выполнении воинского долга.

8.4. Проводить за счет средств работодателя внеочередные медицинские осмотры, обследований - бывших участников СВО в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения осмотров.

8.5. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма. Создавать условия для прохождения работниками учреждения ежегодного очередного медицинского осмотра с сохранением средней заработной платы работникам в день прохождения осмотров в соответствии со ст. 185 ТК РФ.

РАЗДЕЛ 9.

ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами.

9.2. Работодатель признает выборный орган первичной профсоюзной организации ГАПОУ СО «Саратовский областной базовый медицинский колледж». По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной колледжа рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- определение очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 - 163 ТК РФ);
- осуществление массовых увольнений работников (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- определение размера оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные настоящим коллективным договором.

9.3. В соответствии со ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), профсоюзному комитету колледжа предоставляется в безвозмездное пользование оборудованное помещение, возможность пользоваться служебным транспортом, средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet),

множительной техникой и др.

9.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 статьи 81 ТК РФ с председателем выборного органа профсоюзной организации колледжа и/или его заместителем, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа – Саратовской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ.

9.5. Увольнение по инициативе работодателя председателя выборного органа профсоюзной организации колледжа и/или его заместителя, в связи с сокращением численности или штата работников, с недостаточной их квалификацией, неоднократным неисполнением ими трудовых обязанностей допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.6. Работодатель обязуется:

– производить ежемесячно и бесплатно перечисление на счета выборного профсоюзного органа членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений;

– ежеквартально представлять профсоюзным органам информацию об удержанных и перечисленных членских профсоюзных взносах на счета профорганов;

– по истечении календарного года представлять профсоюзным органам сведения о фонде оплаты труда работников и членских взносах, удержанных из заработной платы членов профсоюза и сумме перечисленных членских профсоюзных взносов на счета профсоюзных органов, сальдо на конец года;

– работнику, избранному председателем выборного органа первичной профсоюзной организации колледжа, предоставлять один день в месяц, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы (ст. 25 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

– обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, направленных администрации колледжа, в комиссии по трудовым спорам;

– предоставлять профкому необходимую информацию, по любым вопросам труда и социально-экономического развития колледжа;

9.7. Профсоюзный комитет обязуется:

– способствовать росту производительности труда, повышению качества труда, укреплению трудовой дисциплины;

– контролировать соблюдение законности условий найма, увольнения, оплаты труда, охраны труда;

– предоставлять бесплатную юридическую помощь членам профсоюза;

– информировать работодателя о нарушениях им условий Отраслевого соглашения, коллективного договора, направлять ему представления об устранении обнаруженных нарушений;

– осуществлять правоприменительную практику в защите трудовых прав работников на основе обращений в комиссию по трудовым спорам, Государственную инспекцию труда в Саратове и области, судебные органы и органы прокуратуры;

– контролировать перечисление работодателем членских профсоюзных взносов при выплате работникам заработной платы, а при возникновении ситуации не перечисления использовать все имеющиеся способы, включая обращение с иском в арбитражный суд;

– инициировать обращения в суд в случае невыполнения обязательств коллективного договора.

РАЗДЕЛ 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий своих обязательств к коллективному договору.

10.2. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и экономическим вопросам и не используют в качестве давления на работодателя приостановление работы. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры дисциплинарного воздействия.

10.3. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

От РАБОТОДАТЕЛЯ



Директор ГАПОУ СО «СОБМК»
Морозов И.А.


_____ 08 2024 г.


От РАБОТНИКОВ

Председатель первичной организации
Профсоюза Приказчикова Ю.С.


_____ 08 2024 г.


№ 035/24-19
ав. от. 2024



Приложение № 1
к коллективному договору

Перечень должностей, дающих право
на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск
работникам с ненормированным рабочим днем.

№ п/п	Наименование должности	Количество дней дополнительного отпуска
1	Заместитель директора по административно- хозяйственной работе	14
2	Главный бухгалтер	14
3	Начальник отдела планирования и бухгалтерского учета	14
4	Начальник отдела кадрового и правового обеспечения	14
5	Ведущий бухгалтер	14
6	Бухгалтер 1 категории	10
7	Экономист 1 категории	10
8	Ведущий юристконсульт	10
9	Секретарь учебной части	8
10	Архивариус	8
11	Водитель автомобиля	8