



От работодателя:
Директор ГБПОУ РО «ШМК»



« 05 » марта 2021 г.



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБПОУ РО «ШМК»


« 05 » марта 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Ростовской области
«Шахтинский медицинский колледж
им. Г.В. Кузнецовой»
с 01.01.2021 по 31.12.2023

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

Регистрационный № 15226/21-615
от 01.04.2021 г.

г. Шахты
2021 год

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регламентирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном образовательном учреждении среднего профессионального образования Ростовской области «Шахтинский медицинский колледж им. Г.В. Кузнецовой» (далее ГБПОУ РО «ШМК», колледж).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГБПОУ РО «ШМК» 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 - работники колледжа, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком) в лице Бондаренко Марии Александровны;
 - работники колледжа, не являющиеся членами профсоюза, в лице их уполномоченного представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком) в лице Бондаренко Марии Александровны;
 - работодатель в лице его представителя – директора Никулиной Нины Федотовны.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, либо путем тайного голосования избрать иного представителя (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников колледжа.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положение коллективного договора, содействовать в его реализации.
- 1.7. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности принимаемых на себя обязательств, стремления достигать компромиссных решений.
- 1.8. Стороны определяют следующие формы управления колледжем непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:
 - учет мнения профкома;
 - проведение консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе колледжа, внесение

- предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
 - иные формы, определенные ТК РФ, другими федеральными законами, учредительными документами.
- 1.9. Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне. Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к ответственности в порядке, установленном ст. 37 ТК РФ и иными федеральными законами.
 - 1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования колледжа, расторжения трудового договора с директором или переизбрания председателя профсоюзной организации, подписавших настоящий коллективный договор.
 - 1.11. При реорганизации колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
 - 1.12. При ликвидации колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.
 - 1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
 - 1.14. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
 - 1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами партнерства путем переговоров.
 - 1.16. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
 - 1.17. Настоящий договор вступает в законную силу с момента его подписания сторонами и распространяет свое действие на правоотношения сторон с 01.01.2021 года. Договор действителен в течение 3-х лет.
 - 1.18. Стороны оставляют за собой право продлить коллективный договор по окончании срока его действия на 3 года.
 - 1.19. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:
 - Правила внутреннего трудового распорядка;
 - Положение об оплате труда работников;
 - Положение о системе управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса.

2. Трудовой договор.

- 2.1. Трудовой договор – главное основание для возникновения действия трудовых правоотношений между работником и работодателем.
- 2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме, который составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться

подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

- 2.3. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.
- 2.4. Трудовые договоры могут заключаться:
- на неопределенный срок;
 - на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.
- Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.
- 2.5. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ: права и обязанности, условия оплаты труда, режим труда и отдыха, гарантии и компенсации, дополнительные условия, если таковые имеют место. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Об изменении существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в колледже работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
- 2.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (статья 70 ТК РФ).
- 2.7. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 ТК РФ) условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.
- 2.8. Результат испытания при приеме на работу определяется в соответствии со статьей 71 Трудового кодекса Российской Федерации.
- В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.
- 2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в колледже.
- 2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами.
- 2.11. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мнения профкома. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в

трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Верхний предел учебной нагрузки ограничивается 1440 часами. Работодатель должен ознакомить педагогического работника до ухода в ежегодный основной оплачиваемый отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в колледже директором, определяется трудовым договором между директором и министерством здравоохранения Ростовской области, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самим колледжем. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов не считается совместительством.

Объем учебной нагрузки преподавателей меньше нормы часов на ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия, если больше нормы часов на ставку заработной платы - по их заявлению.

- 2.12. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в колледже, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если преподаватели, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на одну ставку заработной платы.
- 2.13. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны только:
 - а) по взаимному согласию сторон;
 - б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
 - восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращение женщины, по окончании отпуска по уходу за ребенком или прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.
- 2.14. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в колледже, а также преподавателям-совместителям представляется только в том случае, если штатные преподаватели обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
- 2.15. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных семестрах.
- 2.16. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.17. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни (нерабочие) не планируется.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

- 3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников для нужд колледжа.
- 3.2. Работодатель определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития колледжа.
- 3.3. Работодатель обязуется:
 - 3.3.1. Организовать дополнительное профессиональное образование педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.
 - 3.3.2. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за работником сохранить место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с действующим законодательством РФ.
 - 3.3.3. Предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего, профессионального образования, в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

- 4.1. Работодатель обязуется:

Уведомлять профком в письменном виде о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение работников, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
- 4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 4.4. При сокращении численности или штата работников, преимущественное право на оставление на работе (в соответствии со ст. 179 ТК РФ) предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

- 4.5. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:
- семейным - при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
 - лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
 - работникам, получившим в период работы в колледже трудовое увечье или профессиональное заболевание;
 - инвалидам боевых действий по защите Отечества;
 - работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
- 4.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией колледжа, сокращением численности или штата работников, увольняемому работнику (в соответствии со ст. 318 ТК РФ) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения.
- 4.7. При появлении новых рабочих мест в колледже, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Рабочее время работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом колледжа.
- 5.2. Для руководящих работников (директор, заместители директора, главный бухгалтер) и работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала (сотрудники бухгалтерии и отдела кадров, специалист по охране труда (1 категории), ведущий юрисконсульт, ведущий инженер-программист, ведущий электроник, секретарь-машинистка, архивариус, машинистка, секретарь учебной части, водитель) колледжа устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов при 5-ти дневной рабочей неделе. Для остальных категорий работников (заведующий учебной частью, заведующий практикой, диспетчер, старший лаборант, лаборант, библиотекарь, комендант, техник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник, столяр, кладовщик, гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений, уборщик территорий) устанавливается 6-ти дневная 40-часовая рабочая неделя.
- 5.3. Для педагогических работников колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов

- педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 5.4. Педагогические работники вправе осуществлять работу по совместительству – выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе в аналогичной должности, специальности, профессии и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.
 - 5.5. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день (ст. 284 ТК РФ). Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается на основании Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» по соглашению между работником и работодателем и не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.
 - 5.6. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:
 - по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
 - 5.7. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего больших перерывов между занятиями. Преподавателям по возможности может быть предоставлен один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
 - 5.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом колледжа (заседание педагогического совета, ЦМК, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.
 - 5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников колледжа к работе в выходные и в нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и в нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
 - 5.10. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.
 - 5.11. Привлечение работников колледжа к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями,

- допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой, согласно Положению об оплате труда.
- 5.12. Время зимних каникул, а также время летних каникул, несовпадающее с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. Педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.
- 5.13. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана колледжа и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 5.14. Преподаватели колледжа имеют право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Другие работники имеют право на отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Отпуска педагогическим работникам, как правило, предоставляются в период летних каникул. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника, в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой часть отпуска, превышающего 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
- 5.15. Работодатель обязуется:
- 5.15.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ:
- главному бухгалтеру - 14 календарных дней;
 - зам. директора по АХР – 7 календарных дней;
 - ведущему экономисту – 7 календарных дней;
 - ведущему бухгалтеру – 7 календарных дней;
 - бухгалтеру I категории – 5 календарных дней;
 - секретарю-машинистке – 5 календарных дней».
- 5.15.2. Предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
 - в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.
- 5.15.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года согласно Положению.
- 5.16. Общим выходным днем является воскресенье (ст. 111 ТК РФ). Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего

трудового распорядка.

- 5.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по колледжу, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Время перерыва для отдыха и питания не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ), это время не считается рабочим временем.
- 5.18. Дежурство педагогических работников по колледжу должно начинаться не ранее, чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

6. Оплата и нормирование труда

- 6.1. Оплата труда работников колледжа осуществляется на основании Постановления Правительства Ростовской области от 09.11.2016г. № 765 «Об оплате труда работников государственных бюджетных автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей».
- 6.2. Заработная плата работников ГБПОУ РО «ШМК» включает в себя:
- должностные оклады и ставки заработной платы;
 - выплаты компенсационного характера;
 - выплаты стимулирующего характера.
- 6.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются согласно Приложения №1 Положения по оплате труда работников ГБПОУ РО «ШМК»:
- должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
 - должностные оклады по должностям работников культуры устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
 - должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
 - ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».
- 6.4. Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику

расчетного листка, с указанием в нем составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки.

- 6.5. Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).
- 6.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 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».
Продолжительность рабочего времени для педагогических работников колледжа устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.
Учебная нагрузка устанавливается директором по согласованию с педагогическим советом и ограничивается верхним пределом в 1440 часов.
- 6.7. Должностной оклад руководителя физического воспитания устанавливается с учетом ведения им преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.
Преподавательская работа вышеуказанного работника сверх установленных норм, за которые ему выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников колледжа без занятия штатной должности в колледже оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться с согласия директора, как в основное рабочее время, так и за его пределами.
- 6.8. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.
- 6.9. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 6.10. Порядок исчисления заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется в соответствии с принятым в колледже Положением об оплате труда.

7. Охрана труда и здоровья.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в колледже возлагаются на Работодателя.

7.1. Работодатель обязан обеспечить:

- 7.1.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- 7.1.2. применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
- 7.1.3. соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- 7.1.4. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- 7.1.5. недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- 7.1.6. организацию контроля уполномоченными лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 7.1.7. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- 7.1.8. недопущение работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- 7.1.9. информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- 7.1.10. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- 7.1.11. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 7.1.12. санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- 7.1.13. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 7.1.14. ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- 7.1.15. разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.
- 7.2. Работник обязан:
 - 7.2.1. соблюдать требования охраны труда;
 - 7.2.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - 7.2.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
 - 7.2.4. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего

здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

7.2.5. проходить обязательные медицинские осмотры.

7.3. Профком обязуется:

7.3.1. контролировать соблюдение работниками требований по охране труда и технике безопасности, санитарных и иных требований.

7.3.2. проводить соответствующую профилактическую работу среди членов профсоюза.

7.3.3. осуществлять в установленном порядке контроль за исполнением Работодателем мероприятий по охране труда.

7.3.4. вносить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда и здоровья.

7.3.5. защищать интересы работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве.

7.3.6. при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.3.7. отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

7.3.8. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8. Гарантии профсоюзной деятельности.

8.1. Работодатель безвозмездно предоставляет профкому помещения, как для его работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, содействует профкому путем создания необходимых для работы условий.

8.2. Оказывает помощь в обеспечении транспортными средствами для выполнения профкомом своих профессиональных обязанностей.

8.3. Работодатель предоставляет возможность информировать работников колледжа о деятельности профкома, оповещать о планируемых профсоюзных мероприятиях через средства связи, имеющиеся в колледже.

8.4. Работодатель включает представителей профкома в управление организацией в соответствии с п. 3 статьи 16 Федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Представитель профкома присутствует на всех производственных совещаниях с правом совещательного голоса.

8.5. Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации в интересах развития социального партнерства (ст. 23, 25, 27, 53 ТК РФ) путем:

- 8.5.1. обязательного ознакомления всех поступающих на работу с наличием в колледже профсоюзного комитета;
- 8.5.2. обязательного включения представителя профсоюзной организации (по согласованию с профкомом или по его представлению) в комиссию:
- по тарификации;
 - по специальной оценке условий труда;
 - по охране труда;
 - по обсуждению кандидатур на присвоение государственных, ведомственных наград и иных видов поощрений;
 - по расследованию несчастных случаев на производстве;
- 8.5.3. вменения в обязанность должностным лицам учреждения и руководителям структурных подразделений должного исполнения норм по обеспечению деятельности профкома.
- 18.6. Работодатель в интересах социального партнерства:
- 8.6.1. бесплатно и беспрепятственно предоставляет уполномоченным лицам профкома необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;
- 8.6.2. своевременно предоставляет проекты локальных нормативных актов, принимаемых с учетом мнения или по согласованию с профкомом (в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ);
- 8.6.3. предоставляет уполномоченным профкомом членам профкома планы развития и/или реорганизации учреждения до издания соответствующих приказов;
- 8.6.4. обеспечивает по письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюза колледжа, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы через бухгалтерию на счет профсоюза колледжа в течение трех дней после выдачи заработной платы за соответствующий месяц в соответствии со статьей 377 ТК РФ.
- 8.7. Право приема, регистрации и хранения заявлений члена профсоюза предоставляется профкому.
- 8.8. В колледже устанавливается единый процент перечисления средств из заработной платы в размере 1% от начисленной заработной платы. Под термином «начисленная заработная плата» в настоящем коллективном договоре понимаются вознаграждения за труд и иные поощрительные, компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты, которые предусмотрены Положением об оплате труда.
- 8.9. Профком обязуется информировать работников колледжа об изменениях в законодательстве и отстаивать интересы членов профсоюза в случаях, связанных с трудовыми отношениями и непосредственно связанных с ними отношений.
- 8.10. Профком обязан опротестовать управленческое решение, касающееся работника колледжа, если оно противоречит положениям Коллективного договора и представляет его интересы в переговорах с Работодателем, а при ходатайстве непосредственно об оказании юридической помощи - в суде.
- 8.11. Профком выделяет из средств профбюджета для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае:
- хищения имущества сотрудника, происшедшее во время выполнения производственного задания или общественного поручения,
 - организации похорон,
 - убытков возникших в результате наводнения, пожара, домашней кражи;
 - иных сложных жизненных ситуаций.

- 8.12. Профсоюзная организация в лице Председателя профсоюзного комитета в конце каждого финансового года обязана представить полный финансовый отчёт:
- об использовании денежных средств;
 - о поступлении денежных средств от сотрудников;
 - о проведённых культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных работах.

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

- 9.1. Работодатель обязан направить коллективный договор, принятый на общем собрании трудового коллектива колледжа, в течение 7 дней со дня его подписания Сторонами на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 9.2. Работодатель и работники совместно разрабатывают план мероприятий по настоящему коллективному договору.
- 9.3. Работодатель и работники осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников во II квартале каждого года.
- 9.3. Работодатель и работники разрабатывают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 9.4. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.
- 9.5. Коллективные переговоры о заключении нового или продлении действия настоящего коллективного договора начинаются сторонами не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора.