

Председатель профсоюзной организации
ОГБПОУ «Томский базовый
медицинский колледж»


И.Ю. Лебедева
02.09.2021 г.



Директор
ОГБПОУ «Томский базовый
медицинский колледж»


Т.Ю. Ложкина
2021 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ТОМСКИЙ БАЗОВЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
на 2021-2024 гг.

Департамент труда и занятости
населения Томской области

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован № 160

«14» 04 2021 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Томский базовый медицинский колледж» (далее — Колледж).

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель — Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Томский базовый медицинский колледж», именуемое далее «Работодатель», в лице его представителя — директора Ложкиной Татьяны Юрьевны, и работники Областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Томский базовый медицинский колледж», именуемые далее «работники», в лице их представителя — председателя профсоюзной организации (далее — Профсоюзная организация) Лебедевой Ирины Юрьевны.

Работодатель признает председателя профсоюзной организации сотрудников Колледжа полномочным представителем интересов работников Колледжа в вопросах труда и связанных с ними социально-трудовых и производственно-экономических отношений.

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

- создания в Колледже системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- повышения уровня жизни работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

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

1.6. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.6.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, соглашения, действия которых распространяются на Колледж в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров, локальных нормативных

актов;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

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

1.6.2. Профсоюзная организация обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Колледжа присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в Колледже;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвинутые Профсоюзной организацией предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Профсоюзная организация защищает индивидуальные права и интересы по трудовым и связанным с трудом отношениям членов Профсоюзной организации, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзной организации в случае наделения ее

полномочиями в установленном порядке.

1.6.3. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, требования кодекса профессиональной этики работников;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества продукции;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственно директору о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.
- руководствоваться положениями антикоррупционной политики Колледжа и неукоснительно соблюдать ее принципы и требования;

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Колледжа независимо от их должности, членства в Профсоюзной организации, длительности трудовых отношений с Колледжем, характера выполняемой работы.

1.7. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. До окончания срока действия коллективного договора стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

В период после окончания срока действия настоящего коллективного договора и до заключения нового коллективного договора Работодатель обеспечивает выполнение и финансирование социальных льгот и гарантий работников, предусмотренных настоящим коллективным договором.

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

1.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и

расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Колледжа и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

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

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

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

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

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

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

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

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

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

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки на ставку, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

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

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

2.8. При установлении преподавателям, для которых Колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

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

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

2.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе Работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.12. По инициативе Работодателя изменение условий трудового договора преподавателя допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с

изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Колледжа, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ). В течение учебного года изменение условий трудового договора преподавателя допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений условий трудового договора преподаватель должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст.ст. 74 и 162 ТК РФ). При этом преподавателю обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные законодательством. Если преподаватель 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.

2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязаны при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Колледже.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.ст. 77, 81, 83 ТК РФ).

3. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

3.1. Работодатель определяет необходимость в подготовке кадров и дополнительном профессиональном образовании 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. Организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры или программам подготовки кадров высшей квалификации, или совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам высшего и среднего профессионального образования, в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-177 ТК РФ, при получении ими образования соответствующего уровня впервые.

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

3.3.5. Организовывать аттестацию педагогических работников в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", при установлении соответствующей квалификационной категории, педагогическому работнику назначается ежемесячная надбавка стимулирующего характера в соответствии с присвоенной категорией со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Вопросы занятости

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры Колледжа, реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюзной организации по основаниям, изложенным в п.п. 2, 3 и 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

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

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

4.4. Сокращение работников производится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри Колледжа на освободившиеся рабочие места;

- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по Колледжу с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной и предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Профсоюзной организации.

4.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.6. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- лица, проработавшие в Колледже свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической и иной деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в Колледже;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

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

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

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

4.8. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии - все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в Колледже.

4.9. При появлении новых рабочих мест обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из Колледжа в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в нем.

4.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Колледжа Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему

дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюзной организации, учебным расписанием, графиком учебного процесса, утверждаемыми Работодателем, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемым на них Уставом Колледжа.

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

Рабочее время педагогического работника в зависимости от занимаемой должности состоит из учебной (преподавательской), воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методической, подготовительной, организационной и диагностической работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (п. 6 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012).

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

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

5.4. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Колледжа (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению, в рамках требований к рабочему времени преподавателя, предусмотренными п. 6 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012.

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

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

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

5.7. Привлечение работников Колледжа к выполнению работы, не предусмотренной уставом Колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о системе оплаты труда работников Колледжа.

5.8. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Колледжа. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к организационно-методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

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

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюзной организацией, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

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

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1 Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка — 5 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу — 1 день;
- для проводов детей в армию — 1 день;
- при регистрации брака — до 5 дней;
- в случае смерти близких родственников — до 5 дней.

5.11.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые

10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых законодательством РФ и локальными нормативными актами Колледжа.

5.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических и иных работников по Колледжу, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются локальными нормативными актами Колледжа. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

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

6. Оплата труда

6.1. Система оплаты труда работников Колледжа определяется Положением о системе оплаты труда работников Колледжа и иными локально-правовыми актами Колледжа, разработанными в соответствии с:

- а) Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- б) Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- в) Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №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»;
- г) Законом Томской области от 12.08.2013 №149-ОЗ «Об образовании в Томской области»;
- д) Постановлением Администрации Томской области от 31.03.2008г. №66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений»;
- е) Постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 №80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений»;
- ё) Постановлением Администрации Томской области от 28.10.2009г №169а «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Департаменту профессионального образования Томской области и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 №80а»;
- ж) Постановлением Администрации Томской области от 08.08.2012 № 303а

«О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений»;

з) другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, Департамента профессионального образования Томской области, регулирующими оплату труда.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем безналичного перечисления на счета в кредитных организациях.

6.3. Днями выплаты заработной платы являются 20-е число текущего месяца и 5-е число следующего месяца.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

6.5. Месячная заработная плата работников Колледжа, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, который определяется Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Томской области.

6.6. Заработная плата работников Колледжа предельными размерами не ограничивается. Фонд оплаты труда работников Колледжа формируется на календарный год исходя из объема финансирования из областного бюджета и средств от приносящей доход деятельности Колледжа.

6.7. Система оплаты труда работников Колледжа включает в себя:

- оклады (должностные оклады);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

6.8. Размеры окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам и уровням, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, материальной помощи определяются локальными актами Колледжа, с учетом диапазонов окладов, установленных нормативными правовыми актами Томской области.

6.9. Размеры окладов (должностных окладов) конкретным работникам устанавливаются директором Колледжа на основании размеров окладов, определенных Положением о системе оплаты труда работников Колледжа по квалификационным группам и уровням.

6.10. Заработная плата директора Колледжа состоит из должностного оклада и стимулирующих выплат, установленных учредителем Колледжа на условиях трудового договора.

6.11. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором Колледжа на 10-30% ниже должностного оклада, установленного директору учредителем Колледжа.

6.12. Для заместителей директора, главного бухгалтера директор Колледжа устанавливает компенсационные, стимулирующие выплаты, в том числе премии, в соответствии с Положением о системе оплаты труда и порядке оказания

материальной помощи руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру.

6.13. Премирование директора Колледжа осуществляется с учетом результатов деятельности учебного заведения в соответствии с показателями эффективности работы, установленными учредителем Колледжа за счет финансирования из областного бюджета.

6.14. Штатное расписание по всем видам деятельности Колледжа включает все должности и профессии работников и ежегодно утверждается директором Колледжа.

В штатном расписании Колледжа предусматриваются должности педагогических работников, административно-управленческого, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и прочего персонала.

6.15. На всех педагогических работников Колледжа ежегодно составляются тарификационные списки.

Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Колледже и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

6.16. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

Часы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

6.17. Работникам может оказываться материальная помощь за счет финансирования из областного бюджета и средств от приносящей доход деятельности. Порядок выплаты и размер материальной помощи определяются Положением о порядке и условиях оказания материальной помощи работникам Колледжа.

6.18. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Колледжа.

7. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

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

7.2. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в

соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

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

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

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

7.5. Обеспечивать в соответствии с действующими нормативами работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами.

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

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

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

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

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

7.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и(или) опасными условиями труда.

7.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда с учетом мнения Профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

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

7.14. Возмещать вред, причиненный здоровью работников увечьем либо профессиональным заболеванием, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей в соответствии с Положением о порядке и условиях оказания материальной помощи работникам Колледжа.

7.16. Осуществлять совместно с Профсоюзной организацией контроль за

состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.17. Поддерживать необходимые условия для организации горячего питания и отдыха работников Колледжа в период рабочего перерыва.

7.18. Организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 №302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

7.19. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в Колледже.

8. Социальные льготные гарантии

8.1. Администрация Колледжа с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам отпуск большей продолжительности за счет присоединения дополнительных оплачиваемых отпусков продолжительностью от 3 до 16 дней.

Виды дополнительных оплачиваемых отпусков:

- дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем - продолжительность отпуска устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, но не может быть менее 3-х календарных дней;

- дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - не менее 7 календарных дней;

- дополнительный оплачиваемый отпуск работникам Колпашевского филиала - 16 календарных дней.

8.2. Работодатель организует за счет средств Колледжа или иных источников в случаях, предусмотренных законодательством, обязательные при поступлении на работу предварительные и периодические медицинские осмотры работников.

8.3. Работодатель и Профсоюзная организация принимают на себя обязательства по организации физкультурно-оздоровительной и культурно-массовой работы с работниками Колледжа

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Работодатель и Профсоюзная организация строят свои взаимоотношения, руководствуясь ТК РФ, другими нормативно-правовыми актами, регулирующими деятельность профсоюзов, и настоящим коллективным договором.

9.2. Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений членов Профсоюзная организация, а в области коллективных прав и интересов - указанные

права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии со ст. 30 ТК РФ от работников, не являющихся членами Профсоюзной организации.

9.3. Работодатель содействует деятельности Профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель также обеспечивает содействие деятельности Профсоюзной организации со стороны руководителей структурных подразделений и других должностных лиц Колледжа. Вновь принимаемых на работу работников Работодатель должен знакомить с деятельностью Профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзной организацией.

9.4. Работодатель предоставляет Профсоюзной организации на период действия коллективного договора в бесплатное пользование помещение в здании по адресу: г. Томск, ул. Смирнова, 44/1, и обеспечивает за свой счет ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану указанного помещения.

Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзной организации зал для проведения профсоюзных собраний (конференций) работников на 250 мест.

9.5. Для обеспечения деятельности Профсоюзной организации бесплатно предоставляются городской телефон, возможность пользования электронной и факсимильной связью, оплачиваются услуги междугородной и международной связи. По заявке Профсоюзной организации, поданной не менее чем за 10 дней, ей предоставляется легковой транспорт - по мере необходимости.

9.6. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы нужд Профсоюзной организации.

9.7. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов Профсоюзной организации в размере, предусмотренном уставом отраслевого профсоюза.

9.8. Для осуществления уставной деятельности Профсоюзной организации Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

9.9. Работодатель учитывает мнение Профсоюзной организации по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в Профсоюзную организацию.

Профсоюзная организация не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение Профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним

либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профсоюзной организацией с целью достижения взаимоприемлемого решения.

9.10. Работодатель обязан приостановить по требованию Профсоюзной организации исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

9.11. Работодатель обязуется создавать условия для организации и проведения Профсоюзной организацией независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить Профсоюзную организацию с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

9.12. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены Профсоюзной организации, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать аудитории, кабинеты, лаборатории, отделы, общежитие и другие места работы в Колледже;
- требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения;
- проверять работу предприятий общественного питания, медицинского кабинета, коммунально-бытовых предприятий, обслуживающих работников Колледжа.

9.13. Профсоюзная организация вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития Колледжа и регулирования социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в течение трех дней рассматривать по существу предложения Профсоюзной организации и давать по их поводу мотивированные ответы.

9.14. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя Профсоюзной организации или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции, председателей профсоюзных органов подразделений - в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений.

9.15. Профсоюзная организация вправе через Интернет информировать работников о деятельности профсоюза, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

9.16. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время двух профсоюзных собраний в год при условии заблаговременного согласования Профсоюзной организацией времени их проведения (не позднее, чем за 10 дней).

9.17. Члены Профсоюзной организации освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время прикладной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

9.18. Члены Профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов,

конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседания советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

9.19. Профсоюзная организация обязуется:

9.19.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили Профсоюзную организацию представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.19.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

9.19.4. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.19.5. Направлять учредителю Колледжа заявление о нарушении директором Колледжа, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания.

9.19.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссиях по трудовым спорам и суде.

9.19.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.19.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.19.9. Участвовать в работе комиссий Колледжа по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест и др.

9.19.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Колледжа.

9.19.11. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

9.19.12. Оказывать материальную помощь членам Профсоюзной организации.

9.19.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Колледже.

10. Заключительные положения

10.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников Колледжа в 10-дневной срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

10.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на уведомительную регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Работодатель и Профсоюзная организация отчитываются о его результатах на собрании (конференции) работников, проводимом ежегодно. С отчетом от каждой из сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.

10.4. Профсоюзная организация, заключившая коллективный договор, для контроля за его выполнением:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;
- запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее не позднее чем через две недели со дня получения соответствующего запроса;
- при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем;
- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.

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

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

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 (Три) месяца до окончания срока действия данного договора.

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

ПРОШИТО И ПРОНУМЕРОВАНО

на 20 (Двадцати) листах

Председатель профсоюзной

организации ОТБПОУ «Томский
базовый медицинский колледж»


И.О. Лебедева
2021 г.



Директор

ОТБПОУ «Томский базовый
медицинский колледж»


Т.О. Лоркина
2021 г.

