

От работодателя

От работников

директор

К.И. Корякин

председатель первичной профсоюзной организации Э.К. Арутюнян

« 20 » февраля 2021 г.

« 20 » февраля 2021 г.

### ПРИНЯТ

на заседании комиссии  
по ведению  
коллективных переговоров  
Протокол № 2  
«20» февраля 2021 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края  
«Ставропольский базовый медицинский колледж»  
на 2021 – 2024 годы

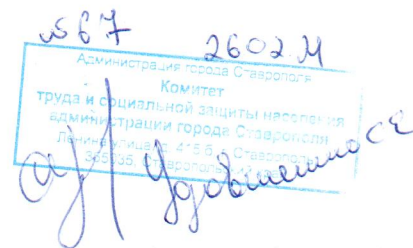
Зарегистрирован  
в органе по труду:

**СОГЛАСОВАНО**

Зам. председателя Смолюк Г. В. Скочко

« 26 » 02 2021 г.

г. Ставрополь  
2021 год



## СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Номер раздела	Наименование раздела	Номер страницы
Раздел 1	Общие положения	3
Раздел 2	Трудовые отношения и трудовой договор	6
Раздел 3	Рабочее время	8
Раздел 4	Время отдыха	11
Раздел 5	Оплата труда	14
Раздел 6	Охрана труда и здоровья	19
Раздел 7	Гарантии в области занятости	23
Раздел 8	Социальные гарантии	25
Раздел 9	Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации	26
Раздел 10	Гарантии профсоюзной деятельности	27
Раздел 11	Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях	27
Раздел 12	Заключительные положения	28

## ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение № 1	Соглашение по охране труда	29
Приложение № 2	Перечень работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых работникам устанавливается сокращенный рабочий день и дополнительный оплачиваемый отпуск	31
Приложение № 3	Перечень профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются бесплатной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	32
Приложение № 4	Перечень профессий (должностей), нормы бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств работникам	35
Приложение № 5	Перечень профессий работников, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования по безопасности труда	37
Приложение № 6	Перечень профессий (должностей), нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви, и других средств индивидуальной защиты работникам	38
Приложение № 7	Состав комиссии по вопросам оплаты труда (тарификационной)	39

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ставропольского края «Ставропольский базовый медицинский колледж» (далее - Учреждение) между работниками и работодателем в лице их представителей на основе взаимных интересов сторон.

Настоящий Договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работников Учреждения и направлен на:

- обеспечение стабильности и эффективности работы;
- повышение жизненного уровня работников;
- обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства Российской Федерации, иных актов, содержащих нормы трудового права, краевым трехсторонним соглашением, отраслевым соглашением между министерством здравоохранения Ставропольского края и Ставропольской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения РФ. Нормы соглашений, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами и нормативными актами, настоящим Договором обязательны для работодателя и действуют в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем.

1.2. Сторонами Договора являются: работодатель - государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ставропольского края «Ставропольский базовый медицинский колледж» в лице директора - Корякина Константина Ивановича и работники Учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация ГБПОУ СК «Ставропольский базовый медицинский колледж» (профсоюзная организация, профсоюзный комитет, профсоюз) в лице уполномоченного протоколом Конференции № 2 от 17 декабря 2020 года представителя – председателя Эллады Кимовны Арутюнян.

1.3. Договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления преимущественно дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за

принятые обязательства, способствующие стабильной работе Учреждения и преимущества для работников, предоставляемые Работодателем.

1.5. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий Договора.

1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.7. Договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

По истечении срока действия Договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.8. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения.

При реорганизации Учреждения (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения, Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации Учреждения.

При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников Учреждения, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.10. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников Учреждения, уполномочивших его Конференцией представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.11. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем, с учетом финансово-экономического положения Учреждения; устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.12. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые сторонами изменения или дополнения в коллективный договор оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью данного Договора и доводятся до сведения работников учреждения в течение 10 рабочих дней.

1.13. Условия настоящего Договора, трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.14. Контроль выполнения Договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.15. Для подведения итогов выполнения Договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (Конференции) трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.16. В целях обеспечения устойчивой и положительно динамичной работы Учреждения, повышения уровня жизни работникам работодатель обязуется:

1.16.1. Добиваться стабильного финансового положения Учреждения;

1.16.2. Обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

1.16.3. Выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором;

1.16.4. Предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

1.16.5. Создавать безопасные условия труда;

1.16.6. Обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

1.16.7. Повышать профессиональный уровень работников;

1.16.8. Реализовывать программы социальной поддержки работников и членов их семей;

1.16.9. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией;

1.17. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения в рамках настоящего Договора профсоюзный комитет обязуется:

1.17.1. Содействовать в Учреждении укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

1.17.2. Обеспечивать контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Договора;

1.17.3. Осуществлять регулярный контроль за созданием работодателем безопасных условий труда;

1.18. Стороны договорились, что профсоюзная организация в период действия настоящего Договора при невыполнении отдельных статей, воздерживается от объявления забастовки и принимает меры по их выполнению работодателем путем создания согласительной комиссии, а в случае не достижения соглашения, профсоюзная организация принимает все меры к понуждению их выполнения, включая и объявление забастовки в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.19. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

1.20. Во исполнение настоящего Договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзной организации Учреждения.

1.21. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

1.22. Обеспечение социальных гарантий, установленных Договором, осуществляется за счет бюджетных средств Учреждения и приносящей доход деятельности.

1.23. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить настоящий Договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работниками о приеме их на работу, как правило, заключаются на неопределенный срок. Срочный трудовой договор с работником заключается по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для категории работников, указанных в ч. 4 ст. 70 и ст. 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.

2.5. Прекращение трудового договора с работником производится по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

2.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется ст.81 ТК РФ.

2.7. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений настоящего Договора.

2.8. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

2.9. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

2.11. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

2.12. Перевод работника на другую работу, изменение существенных условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя осуществляются в порядке, установленном законодательством (ст. ст. 72 – 74 ТК РФ).

2.13. Работодатель обязуется:

2.13.1. Издать приказ (распоряжение) о приеме на работу в 3-х дневный срок со дня фактического начала работником работы, на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующим Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ);

2.13.2. Обеспечить полную занятость работника в соответствии с должностью, профессией и квалификацией;

2.13.3. Содействовать работникам, желающим пройти переобучение и приобрести другую профессию, в связи с производственной необходимостью за счет учреждения;

2.13.4. Предложить, в случае изменения организационных или технологических условий труда в учреждении работнику все имеющиеся у него вакансии.

2.14. Профсоюзный комитет обязуется:

2.14.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.14.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение в случае расторжения по инициативе работодателя трудового договора с работником.

2.14.3. Обеспечивать защиту и представительство работников в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудового договора.

2.15. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, предусмотрены законом РФ «О занятости населения Российской Федерации» и ст. ст. 178 – 181 ТК РФ.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников ГБПОУ СК «Ставропольский базовый медицинский» и графиками работы, утвержденными Работодателями по согласованию с профсоюзным комитетом.

Стороны пришли к соглашению, что учебный процесс в Учреждении осуществляется по 6-ти дневной рабочей неделе, административно-хозяйственный персонал работает по 5-ти дневной рабочей неделе.

3.2. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

3.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) должна составлять 720 часов в год.

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным



планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом колледжа, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

3.4. При проведении тарификации преподавателей на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого преподавателя устанавливается приказом.

3.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило: у педагогического работника должна сохраняться преемственность групп и объем учебной нагрузки.

3.6. Для работников администрации Учреждения, учебно - вспомогательного, хозяйственного персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ). В случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, могут устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени, неполное рабочее время, а также может производиться работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (совместительство и сверхурочная работа). Для отдельных категорий работников может устанавливаться ненормированный рабочий день.

3.7. Учебная нагрузка каждого преподавателя зависит от количества часов по учебному плану и обеспеченности педагогическими кадрами. В первую очередь обеспечиваются в полном объеме учебной нагрузкой основные преподаватели. Оставшаяся по учебному плану учебная нагрузка распределяется между другими работниками Учреждения, занимающими какую-либо штатную должность, а затем между работниками из числа совместителей.

3.8. За часы учебной нагрузки сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке.

3.9. Периоды каникул, установленные для обучающихся и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период преподаватели Учреждения, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, привлекаются к участию в работе методических комиссий, семинаров, мероприятий по повышению квалификации, к организации и проведению культурно - массовых мероприятий, к работе цикловых методических комиссий, комплектованию учебных кабинетов и лабораторий.

3.10. Директор Учреждения имеет право разрешить по согласованию с профсоюзным комитетом работникам совмещение профессий (должностей), а также выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества выполняемой работы. Порядок и условия совмещения профессий (должностей) применяются также при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ.

Совмещение профессий (должностей) - выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы - замена работника, временно отсутствующего по различным причинам.

Расширение зон обслуживания и увеличение объема выполняемых работ - выполнение наряду со своей основной работой, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности.

3.11. Рабочее время водителей автомобиля регламентируется Приказом Минтранса России от 16.10.2020 N 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

3.12. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

3.13. Работодатель обязуется:

3.13.1. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с профсоюзным комитетом;

3.13.2. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час;

3.13.3. При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы;

3.13.4. Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника только в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы;

- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

#### 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что:

4.1. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня; ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни; нерабочие праздничные дни и отпуска.

4.2. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.3. Педагогическим работникам в установленном законодательством РФ порядке предоставляется удлиненный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

4.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором Учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа колледжа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников.

4.5. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года.

4.6. Работающим инвалидам ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в количестве – 30 дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.7. Преподавательскому составу ежегодные отпуска предоставляются, как правило, в период летних каникул.

4.8. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.9. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

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.

4.10. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или любое удобное для них время имеют следующие работники:

- работницы, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокие родители, воспитывающие одного или более детей до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;
- участники ВОВ, ликвидаторы Чернобыльской катастрофы, афганцы и приравненные к ним по льготам лица;
- работники моложе 18 лет;
- работники, имеющие трудовое увечье или профзаболевания;
- любые работники при наличии у них путевок на лечение.

4.11. Работнику по его заявлению предоставляется отпуск вне графика, если это не нарушает нормальный ход работы Учреждения.

4.12. По согласованию с работодателем допускается разбивка отпуска на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 дней.

4.13. В соответствии с законодательством РФ работникам Учреждения предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

4.13.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (продолжительностью, установленной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (Приложение №2);

4.13.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3 (трех) календарных дней.

4.13.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 (три) календарных дня предоставляется работникам следующих должностей:

- заместителю директора по экономике и финансам;
- главному бухгалтеру;
- ведущему бухгалтеру;
- ведущему экономисту;
- бухгалтеру;
- старшему кассиру;
- специалисту отдела кадров;
- юрисконсульту;
- контрактному управляющему;
- начальнику отдела кадров;
- начальнику отдела информационных технологий;

- начальнику хозяйственного отдела;
- заведующему хозяйством;
- коменданту общежития;
- заведующей библиотекой;
- библиотекаря;
- секретарю учебной части;
- диспетчеру образовательного учреждения;
- специалисту по защите информации;
- программисту;
- системному администратору;
- секретарю руководителя.

4.13.4. Сверх того, работникам, указанным в пункте 4.13.3 настоящего Договора, которые в течение предыдущего года не находились на больничном листе устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 (три) календарных дня.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются.

4.14. 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.

4.15. 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, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

Также отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам по следующим основаниям:

- призыв в вооруженные силы РФ детей работников - 3 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня.

4.16. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА

В области оплаты труда Стороны договорились о том, что:

5.1. Система оплаты труда, размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, различного вида выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования Учреждения), работникам согласно ст. 135 ТК РФ устанавливается действующим законодательством РФ, настоящим Договором, Положением об оплате труда работников ГБПОУ СК «Ставропольский базовый медицинский колледж» и другими локальными актами, принятыми Учреждением с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения.

5.1.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5.1.2. Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

5.1.3. Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

5.1.4. Базовый оклад (должностной оклад), базовая ставка заработной платы - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

5.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими в Учреждении системами оплаты труда.

5.3. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;

- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

5.4. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

5.5. К выплатам компенсационного характера относятся: выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность работы- персональная надбавка;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты.

5.7. Размеры компенсационных и стимулирующих выплат работников Учреждения, устанавливаются в пределах средств субсидии из бюджета Ставропольского края на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников от размера должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) и в твердой сумме.

5.8. Определение размеров и условий выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, осуществляется на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Учреждения.

5.9. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия (наград), ученой степени, право на его изменение возникает:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наград) - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его вре-

менной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.10. Обеспечение повышения реального содержания заработной платы, включая ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары услуги, производится в соответствии с нормативными актами вышестоящей организации. Порядок и размеры повышения уровня реального содержания заработной платы работников колледжа, включая ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары услуги, утвержденных приказом по колледжу в месячный срок после приказа вышестоящей организации

5.11. С целью материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

5.12. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

5.13. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.14. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на открытый на его имя лицевой счет в банке.

5.15. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп.

5.16. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.17. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение медицинских осмотров, за работниками сохраняется средний заработок.



5.18. Фонд оплаты труда формируется на календарный год исходя из размера субсидии из бюджета Ставропольского края на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств от оказания платных образовательных услуг.

5.19. Экономия фонда оплаты труда может использоваться на оказание материальной помощи работникам Учреждения в случаях, установленных настоящим Договором.

5.20. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, мнения первичной профсоюзной организации.

5.21. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

5.22. Размеры компенсационных и стимулирующих выплат работникам Учреждения, устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Работодатель обязуется:

5.23. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение первичной профсоюзной организации.

5.24. Включить председателя первичной профсоюзной организации Учреждения в состав тарификационной комиссии.

5.25. При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников:

5.25.1. Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и органов местного самоуправления;

5.25.2. Осуществлять формирование структуры заработной платы работников исходя из норм Трудового кодекса РФ;

5.25.3. Устанавливать должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 Трудового кодекса РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

5.25.4. Производить оплату труда в соответствии с едиными принципами по оплате труда работников учреждений образования Ставропольского края, подведомственных министерству здравоохранения Ставропольского края, на основании Положения об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольский базовый медицинский колледж».

Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольский базовый медицинский колледж» принимается отдельным локальным нормативным актом Учреждения, с соблюдением принципа принятия подобных локальных актов, указанного в пункте 5.23. настоящего Договора;

5.25.5. Учитывать квалификационную категорию специалистов, ученую степень, почетное звание;

5.25.6. Обеспечивать реализацию норм действующего законодательства о гарантиях в размере заработной платы работников не ниже МРОТ;

5.25.7. Выплату заработной платы производить «04» и «19» числа каждого месяца, а при изменении порядка финансирования - не реже 2-х раз в месяц в соответствии с Трудовым кодексом РФ. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы обеспечить ее выплату в полном объеме с уплатой процентов в размере 1/100 действующей ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ), независимо от наличия вины работодателя.

5.25.8. Обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

5.25.9. Работодатель вправе лишить работника вознаграждений, премий и надбавок стимулирующего характера при нарушении трудовой дисциплины и неисполнении должностных функциональных обязанностей;

5.25.10. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника при условии, если работник предупредил работодателя о начале простоя в письменной форме;

5.25.11. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя;

5.25.12. Время простоя по вине работника не оплачивается;

5.25.13. При направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы, за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок по основному месту работы, при направлении в другую местность производится оплата командировочных.

Профсоюзная организация обязуется:

5.26. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, настоящего Договора.

5.27. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов Учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников:

5.28. В сроки, установленные ТК РФ, рассматривать представленные работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

5.29. Проводить дополнительные консультации с работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

5.30. Использовать право на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого работодателем без учета мотивированного мнения профсоюзной организации.

## **5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

В области охраны труда и здоровья работников Учреждения Стороны договорились о том, что:

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством, по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.

6.2. Работодатель гарантирует своим работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить:

6.2.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов; создание и функционирование системы управления охраной труда;

6.2.2. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

6.2.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

6.2.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6.2.5. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертифика-

цию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

6.2.6. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

6.2.7. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

6.2.8. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.2.9. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

6.2.10. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

В соответствии с Приказом Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н от 31.12.2020 "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры", предварительные и периодические медицинские осмотры проходят в обязательном порядке все работники Учреждения.

Медицинские осмотры проводятся за счет организации и входят в состав затрат, включенных в себестоимость работ, услуг (ст. 213 ТК РФ);

6.2.11. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

6.2.12. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

6.2.13. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального госу-

дарственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

6.2.14. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

6.2.15. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию, по профилю заболевания, в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

6.2.16. Беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.2.17. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

6.2.18. Ознакомление работников с требованиями охраны труда;

6.2.19. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

6.2.20. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

6.2.21. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3. В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия.

6.4. Ежегодно, совместно с профсоюзной организацией, утверждать Соглашение по охране труда, в пределах, выделенных на эти мероприятия средств (Приложение № 1).

6.5. Выдачу своевременно и бесплатно работникам санитарно-гигиенической одежды, специальную одежду и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей. В случае, когда работодатель не обеспечил работника специальной одеждой и специальной обувью, и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

Профсоюзная организация обязуется:

6.6. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.7. Вносить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации.

6.8. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников, их детей.

6.9. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексное обследование в структурных подразделениях по вопросам безопасной работы и охраны труда.

6.10. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

6.11. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзный комитет Учреждения, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п.п. 3 и 4 ст. 20 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Работники Учреждения обязуются:

6.12. Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

6.12.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.12.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда. Каждый работник Учреждения обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами, а также выполнять указания органов федеральной инспекции труда, предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда;

6.12.3. Проходить обязательные предварительные и медицинские обследования;

6.12.4. Извещать немедленно 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 (отравления);

6.12.5. В случае возникновения на рабочем месте ситуации угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений с извещением непосредственного руководителя.

6.13. Стороны исходят из того, что профсоюз пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

6.14. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 4-х человек.

6.15. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний все работники должны строго выполнять предписания по охране труда, правила и нормы, действующие для Учреждения, их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания.

## **7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ**

Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о том, что:

7.1. В случае реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращения штатов или численности работников, работодатель и профсоюзная организация совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной

защите работников, увольняемых в результате осуществления вышеназванных процедур.

7.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизацией Учреждения, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием профсоюзной организации.

7.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют следующие работники:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму в Учреждении;
- руководитель профсоюзной организации, не освобожденный от основной работы;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- работники, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

Работодатель обязуется:

7.4. При увольнении работников в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку.

7.5. Освобождающиеся рабочие места в Учреждении в первую очередь предоставлять работникам своего Учреждения, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

7.6. Не менее чем за три месяца письменно сообщать профсоюзной организации о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, в том числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками.

7.7. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- а) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность);
- б) предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;
- в) при проведении аттестации работников, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п.3 ст.81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя профсоюзной организации.

Профсоюзная организация обязуется:



7.8. Обеспечить защиту социальных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

7.9. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении.

7.10. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

## 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

В области предоставления социальных гарантий, Стороны договорились:

8.1. Стороны в пределах своей компетенции при заключении настоящего Договора предусматривают установление социальных льгот, гарантий и компенсаций в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.2. Конкретные формы социальных льгот, гарантий и компенсаций работникам колледжа устанавливаются в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ и отражаются в настоящем Договоре.

8.3. Работодатель обеспечивает предоставление работникам в полном объеме гарантий и компенсаций, установленных законодательством Российской Федерации.

8.4. В соответствии с ч. 4 ст. 377 ТК РФ работодатель может выделять денежные средства на культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу и социальную помощь до 3% поступлений полученных от оказания услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с Уставом к основным видам его деятельности, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также от иной, приносящей доход деятельности (*пп.8.1. Отраслевого соглашения между Ставропольской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения РФ и Министерством здравоохранения Ставропольского края на 2019 – 2021 годы*).

8.5. Стороны определили в рамках социальной поддержки работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь.

Такая материальная помощь оказывается всем нуждающимся работникам, включая сотрудников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в размерах и в нижеуказанных случаях:

- |   |                |
|---|----------------|
| - тяжелого материального положения  | - 3500 рублей; |
| - рождения ребенка  | - 4000 рублей; |
| - смерти близких родственников  | - 4000 рублей; |
| - ухода на заслуженный отдых  | - 4000 рублей; |
| - юбилея (начиная с 45-летнего возраста каждые пять лет, без ограничения по возрасту) | - 4000 рублей; |

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника, проработавшего в Учреждении не менее одного года и приказа директора.

Выплата материальной помощи по основаниям «тяжелое материальное положение», «юбилей», «уход на заслуженный отдых» носит разовый характер в течение календарного года.

## **9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Работодатель обязуется:

9.1. Включать представителей профсоюзной организации в коллегиальный орган управления Учреждением (при его создании) в соответствии с п.3 статьи 16 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.2. Своевременно предоставлять профсоюзной организации информацию по следующим вопросам:

- реорганизации или ликвидации Учреждения;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизации учреждения или ликвидацией учреждения;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

9.3. Не препятствовать осуществлению профсоюзной организацией контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений.

9.4. Обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в рассмотрении жалоб и заявлений работников.

9.5. Принимать локальные нормативные акты Учреждения по согласованию с профсоюзной организацией.

9.6. Освобождать от работы членов профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов, созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов организаций Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.7. Ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза.

9.8. В целях создания условий деятельности профсоюзной организации работодатель обязуется:

9.8.1. Предоставляет профсоюзной организации в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), сред-

ства связи (телефон, Интернет), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники.

Обеспечивает гарантии, предусмотренные ст. 171 ТК РФ для работников, входящих в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы.

## **10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

10.1. Представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с социально-трудовыми отношениями является первичная профсоюзная организация Учреждения (профком, профсоюз), который осуществляет свою деятельность в соответствии с трудовым законодательством РФ и Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.2. Отношения профкома с работодателем строятся на основе социального партнерства и взаимодействия, а также на основе системы коллективных переговоров.

10.3. В случаях и в порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, работодатель принимает решение с учетом мнения профкома Учреждения.

10.4. Работодатель обязан безвозмездно предоставить профкому помещение для проведения заседаний, хранения документации, предоставить возможность размещения информации в доступном месте.

10.5. Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет профсоюзные взносы в размере 100% в Ставропольскую краевую организацию профсоюза работников здравоохранения РФ из них 60% первичной профсоюзной организации, 40% Ставропольской краевой организации профсоюза работников здравоохранения РФ.

10.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

10.7. При создании комиссий по вопросам социально-трудовых отношений, в состав комиссии обязательно включаются члены профкома Учреждения.

10.8. Работодатель включает представителей профсоюза в конкурсной комиссии (советы, рабочие группы) по оценке материалов при подготовке к аттестации педагогических работников, а также для обеспечения мер социальной защиты педагогов и других работников с учетом внедрения программы модернизации.

10.9. Стороны принимают на себя обязательства, включенные в отраслевое Соглашение, а также региональное трехстороннее соглашение.

## **11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ**

11.1. В соответствии с действующим законодательством, лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении

нии или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, несут ответственность.

11.2. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, также несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.3. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.4. При невыполнении обязательств настоящего Договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

## 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет.

12.2. Изменения и дополнения в Договор производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ.

12.3. Вступление Договора в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

12.4. Настоящий Договор подписан в 5 (пяти) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

От работодателя

От работников

директор \_\_\_\_\_ К.И. Корякин

председатель первичной профсоюзной  
организации \_\_\_\_\_ Э.К. Арутюнян