


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Тюменской области
«Тобольский медицинский колледж
имени Володи Солдатова»
на 2019 – 2022 гг.

Утвержден на общем собрании
(конференции) работников
протокол № 2 от «03» июня 2019г.

От работодателя:

Директор

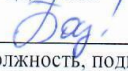
 / Н.В. Данилина
ФИО, должность, подпись руководителя ГАПОУ ТО
«Тобольский медицинский колледж им. В. Солдатова»

«03» июня 2019г.



От работников:

Председатель

 / А.С. Базик
ФИО, должность, подпись председателя первичной
профсоюзной организации ГАПОУ ТО
«Тобольский медицинский колледж им. В. Солдатова»

«03» июня 2019г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками организации и работодателем и заключенным в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель **ГАПОУ ТО «Тобольский медицинский колледж им. В. Солдатова»**, в лице директора колледжа Данилиной Натальи Владимировны, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работник», как члены профсоюза, так и не члены профсоюза, уполномочившие орган первичной профсоюзной организации, именуемый далее «Профком» в лице председателя **Базик Ангелины Сергеевны**, представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.3. Коллективный договор заключен на коллективном собрании колледжа на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы, долгосрочному поступательному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической организации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны пришли к соглашению, что взаимные интересы, отраженные в коллективном договоре, требуют обязательного выполнения всеми представителями, на которых распространяется действие коллективного договора, всех условий и обязательств, предусмотренных Законом и настоящим коллективным договором. В целях обеспечения выполнения указанных условий участники коллективного договора обязуются соблюдать основные принципы социального партнерства (статья 24 Трудового кодекса Российской Федерации).

Обязанности сторон

Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление организацией, сохранять ее имущество;
- добиваться стабильного финансового положения организации, роста ее конкурентоспособности;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и ее безопасность;

- создать условия для профессионального и личного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

Профком обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущим профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- 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 организации.

Работник обязуется:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать кодекс корпоративной этики;
- способствовать повышению эффективности деятельности учебного заведения, улучшению качества подготовки специалистов, росту производительности труда;
- беречь имущество организации, заботиться об экономии энергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.5. Действие настоящего договора распространяется на всех работников организации независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.6. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на организацию, соглашений настоящего коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, на определенный срок не более 5 лет (срочный), а так же на время выполнения определенной работы. Для выполнения работы,

которая носит постоянный характер, трудовой договор заключается на неопределенный срок. В случае изменения существующих условий труда стороны вносят дополнения в трудовой договор либо заключают новый, в случае несогласия трудовой договор прекращается.

2.2. Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается Работодателем и Профкомом.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать 3-х месяцев, а для руководителей организации, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя - 6 месяцев, если иное не установлено Федеральным Законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

2.5. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

2.6. Перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в представлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода, либо отсутствии в организации соответствующей работы, трудовой договор прекращается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2.7. Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено с учетом мотивированного мнения Профкома, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

2.8. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, появившегося в состоянии алкогольного, наркотического опьянения или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также психиатрическое освидетельствование, в случаях предусмотренных Федеральными законами;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; и в других случаях предусмотренных действующим законодательством. В период отстранения работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2.9. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор (по собственному желанию) предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. По соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении, в соответствии со статьей 80 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.10. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях предусмотренных ст. 81 Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2.11. Работники подлежат увольнению за аморальные поступки, грубое, повторное в течение одного года, нарушение Устава колледжа, применение даже однократно методов физического или психического насилия над личностью обучающегося, работника.

2.12. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в том числе смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

2.12.1. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей личного роста работника.

2.12.2. Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже, чем 1 раз в 5 лет.

2.12.3. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением квалифицированного уровня, при наличии в организации вакансий.

3. НОРМЫ ТРУДА

3.1. Работникам гарантируется государственное содействие системной организации нормирования труда, применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.1.1. Тарификационная нагрузка формируется в зависимости от годовой учебной нагрузки, либо в связи с изменениями штатного расписания.

3.2. Администрация имеет право потребовать от сотрудника отчет о проделанной работе, если он предусматривается функциональными обязанностями, а также в случаях, когда это необходимо для учета фактически выполняемой работы.

3.3. Администрация рассматривает возможность содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, либо нуждающемуся в переквалификации, путем оплаты учебы в учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, стоимость аттестации и сертификационного экзамена. Это распространяется на всех работников колледжа согласно утвержденному администрацией графику повышения квалификации или переквалификации.

3.4. Работник, которому произведена оплата на основании п. 3.3 Договора, обязуется отработать с момента произведенной оплаты в колледже не менее:

- 5-ти лет при обучении новой профессии в соответствии с условиями ученического договора, заключенного между работником и работодателем;
- 3 года при повышении квалификации;
- 6 мес. при краткосрочном обучении.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА. ОТПУСК

4.1. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, которые устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденным собранием работников.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

4.3. Для преподавателей норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

Объем учебной нагрузки при работе по совместительству не должен превышать 320 часов.

4.4. Руководители структурных подразделений имеют право при необходимости или по просьбе сотрудника устанавливать режим гибкого рабочего времени, если это не влияет на качество труда и режим работы колледжа в соответствии со статьей 102 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан

устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе: беременной женщине; работнику, имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, при этом оплата труда производится пропорционально отработанному времени.

4.6. Привлечение работодателем работника к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника.

Привлечение работодателем работника к сверхурочным работам без письменного согласия работника допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии, либо устранения последствий катастрофы, производственных аварий, стихийных бедствий;
- для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование учебного заведения.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4-х часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.

4.7. Привлечение работника к работе в выходные и праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному приказу (распоряжению) руководителя с учетом мнения профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и праздничные дни без их письменного согласия допускается в случаях предусмотренных статьей 113 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной день и нерабочий праздничный оплачивается в 2-кратном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.8. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией отпуска беременным женщинам, работникам до 18 лет, работникам, занятым на тяжелых и вредных для здоровья работах.

4.9. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

4.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпусков, который Работодатель обязуется до 15 января довести до сведения всех работников.

4.11. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.12. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

4.13. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право **на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:**

- в связи с вступлением в брак работника - 3 дня;
- в связи со свадьбой близкого родственника (сын, дочь, сестра, брат) – 1 день;
- в связи со смертью родственников (супруга, мать, отец, дети) – до 3-х дней;
- сотрудникам, имеющим детей школьного возраста: 1 сентября – если ребенок впервые идет в школу в первый класс и «на последний звонок» или выпускной (выпускные классы) - 1 день;

на получение дополнительного неоплачиваемого отпуска:

- для подготовки детей в армию - 1 день;
- при праздновании юбилейных дат со дня рождения - 1 день;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы - 1 день;
- для ликвидации аварии (пожар, наводнение) в доме - 3 дня;
- в связи с усыновлением ребенка (отцу) – 1 день, матери - 3 дня.

4.14. Все работники организации имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более 2-х недель в году при условии использования очередного отпуска без ущерба для учебного процесса.

4.15. Работникам устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска (сверх основного):

4.15.1. За вредные условия труда (по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с приказом от 27 июня 2017 года №140 ос):

- повар – 6 дней (карта №130А);
- пекарь – 12 дней (карта №134А);

4.15.2. За ненормированный рабочий день:

- главный бухгалтер - 3 дня;
- заместитель главного бухгалтера – 3 дня;
- бухгалтер – 3 дня;
- главный экономист – 3 дня;
- юрисконсульт – 3 дня;
- заведующий хозяйством – 3 дня;
- заведующий столовой – 3 дня;
- специалист по кадрам – 3 дня;
- документовед – 3 дня;
- водитель автомобиля – 3 дня.

4.16. Нерабочие праздничные дни считать в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

4.17. Работники организации имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы сроком до 1 года (через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы) ст. 335 ТК РФ.

5. ОПЛАТА ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

5.1. Система оплаты и стимулирование труда устанавливается работодателем с учетом мнения профкома и утверждается Положением об оплате труда работников.

5.2. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме известить о составных частях заработной платы, размерах и основании удержаний и сумме подлежащей выплате. Работодатель обязан обеспечить повышение уровня реального содержания заработной платы путем индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

5.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые пол месяца за 1-ю половину месяца 25 (двадцать пятого) числа текущего месяца, - за 2-ю половину месяца (окончательный расчет) 10 (десятого) числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.4. Оплата отпуска производится работникам не позднее, чем за три дня до его начала.

5.5. Удержания из заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

5.6. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда выплаты независимо от источников.

5.7. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007г. №922.

5.8. При прекращении Трудового договора производится выплата всех сумм, причитающихся работнику в день увольнения работника и не позднее следующего дня после предъявления уволенным требований о расчете.

5.9. Работодатель имеет право при наличии средств и экономии фонда оплаты труда по бюджету и из внебюджетных средств устанавливать выплаты стимулирующего характера.

5.10. Оценка критериев качества и эффективности деятельности производится с отставанием на месяц на заседании комиссии по оценке деятельности персонала

5.11 Работодатель предоставляет следующие выплаты стимулирующего характера, выплаты материальной помощи для работников:

5.11.1. При достижении пенсионного возраста педагогическим работникам предоставляется выходное пособие в размере 26 000 рублей согласно постановлению Администрации ТО от 29.12.2004 года № 242-пк «Об особенностях оплаты и стимулирования труда и мерах социальной

поддержки отдельных категорий работников в государственных организациях ТО» за счет средств бюджета;

5.11.2. За каждые 10 лет непрерывной работы сотрудникам колледжа выплачивается премия в размере одного должностного оклада за счет внебюджетных средств;

5.11.3. По решению Совета колледжа всем сотрудникам, нуждающимся в дорогостоящем лечении, при наличии заключения лечащего врача и наличии аптечного счета выплачивается единовременная помощь в размере до 3000 рублей за счет внебюджетных средств;

5.11.4. В связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет) при стаже работы в коллективе не менее 5 лет работающим сотрудникам в размере 5750 рублей;

5.11.5. В связи с юбилейными датами (60, 65, 70, 75 лет и каждые 5 лет) неработающим пенсионерам (проработавшим в организации более 7 лет) в размере 3000 рублей с учетом выхода на пенсию в данном учреждении;

5.11.6. На похороны родственников (мать, отец, муж, жена, дети) в размере 3000 рублей за счет внебюджетных средств;

5.11.7. При смерти самого работника в размере 10 000 рублей за счет внебюджетных средств;

5.11.8. Многодетным семьям (на иждивении 3 и более детей) в размере 1000 рублей за счет внебюджетных средств один раз в год по мере обращения;

5.11.9. Материальная помощь родителям первоклассников по предоставлению справки из школы в размере 1000 р., родителям выпускников 11 класса по представлению справки из школы в размере 1000 рублей.

5.11.10. Материальная помощь неработающим пенсионерам в размере 500 рублей за счет внебюджетных средств один раз в год ко Дню пожилого человека.

5.12. Работодатель и профком - участвуют в просветительной и оздоровительной работе принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и оздоровительной работы в колледже. На эти цели Работодатель перечисляет до 1,5% от внебюджетных средств в профсоюзную организацию.

5.13. Работодатель выделяет транспортные средства работникам для неотложных и хозяйственно-бытовых нужд бесплатно (вывоз картофеля, переезды, доставка тяжелобольных в лечебные учреждения), ГСМ за счет работника по заявке в профком.

5.14. Работодатель и профсоюзный комитет обеспечивает детей (до 14 лет) работников бесплатными новогодними подарками.

5.15. Администрация обеспечивает проездными билетами сотрудников, работа которых связана со служебными поездками (сотрудники воспитательной службы, зав. общежитием).

5.16. Каждый сотрудник колледжа имеет право на получение льготной путевки в санаторий по медицинским показаниям, за счет средств

профсоюзной организации, в размере определенном законодательством РФ. Путевки выделяются согласно поданным заявлениям в порядке очередности. Повторное выделение льготной путевки допускается только после использования данного права остальными сотрудниками отказа их от путевки в порядке установленной очередности.

5.17. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон.

5.18. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии с Трудовым кодексом РФ и может быть компенсирована предоставлением времени отдыха.

5.19. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и от работника, если работник в письменной форме предупредил об этом, оплачивается не менее 2/3 оклада, время простоя по вине работника не оплачивается.

6. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

6.1. Деятельность трудового коллектива осуществляется согласно Правилам внутреннего трудового распорядка.

6.2. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

6.3. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих обязанности (объявляет благодарность, выдает премии, награждает ценным подарком, Почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии и государственным наградам)

6.4. За совершение дисциплинарного проступка (неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей) работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям;

6.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не нарушал дисциплину, то он считается не имеющим взысканий. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этих задач стороны договорились осуществить ряд мероприятий и сроки их осуществления.

7.2. Работодатель осуществляет обеспечение работы здравпункта и специализированных медицинских кабинетов, систематическое пополнение аптек первой помощи в подразделениях организации, проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний.

7.3. Работодатель обязуется на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдавать бесплатно работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

7.3.1. Обеспечивать тепловой режим в помещениях колледжа в соответствии с санитарно – техническими нормами и правилами охраны труда, а в случае невозможности немедленного устранения нарушений: - сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на четыре часа, если среднесменная температура в этих помещениях ниже нижней границы допустимой и находится в пределах 15 - 16 градусов по Цельсию, на основании представления совместной комиссии профкома и работодателя; - прекращать работу в помещениях колледжа, если среднесменная температура в этих помещениях опускается ниже 15 - 16 градусов по Цельсию, на основании представления совместной комиссии профкома и работодателя; (СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях»).

7.4. По письменному заявлению преподавателей работодатель обеспечивает данную категорию работников халатами – один раз в три года.

Работодатель возмещает стоимость приобретенного халата в размере до 1000 рублей.

7.5. Стороны исходят из того, что Профком пользуется правом проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого Профком вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной Профкомом, представляется им работодателю своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если вопреки позиции Работодателя заключение подтверждает мнение Профкома об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель

компенсирует Профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

7.6. Работодатель:

7.6.1. Обеспечивает сохранение работников от несчастных случаев.

7.6.2. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.6.3. Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом от 24.07.1998г. №125 – ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях».

На случаи временной нетрудоспособности и в связи с материнством в соответствии с федеральным законом от 29.12.2006г. №255 – ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности в связи с материнством»

7.6.4. Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 220 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.6.5. Обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

7.7. Работодатель может предоставлять соответствующие ходатайства в учреждения, работникам колледжа, имеющим детей дошкольного возраста, для получения мест в детских садах и яслях.

7.8. Работник обязан (статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации):

- соблюдать правила техники безопасности;
- соблюдать требования охраны труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы и оказания первой помощи пострадавшим;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и другими нормативными актами

- иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.9. Работник имеет право отказаться от поручаемой работы, если она угрожает его здоровью или работоспособности вследствие нарушения работодателем установленных законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, нормативных требований к условиям работы, несоблюдения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения необходимыми средствами защиты, обязательными по технике безопасности. В остальных случаях отказ возможен только после консультации с уполномоченным или специалистом по ОТ и ГО, и предварительным, не менее чем за 12 часов письменным уведомлением непосредственного руководителя работ. Ответственность несет лицо, подтвердившее отказ работника от выполнения данного вида работ. На период простоя за работником сохраняется средняя заработная плата.

7.10. Работодатель и Профком обеспечивают выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзном комитете по охране труда.

7.11. Профком и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

7.12. В организации создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профкома в количестве 3 человек.

Работодатель и Профком обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

7.13. Членам комиссии по охране труда и уполномоченным по охране труда предоставляется возможность с отрывом от производства пройти обучение на курсах по вопросам охраны труда.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКА

8.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие) работникам предоставляются дополнительные гарантии.

8.2. При направлении в служебную командировку работнику гарантируется сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой;

8.3. При трудоустройстве работника в колледж из другой местности (по предварительной договоренности), работодатель обязан возместить работнику:

- Расходы по переезду работника, членов его семьи и перевозу его имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения);
- Расходы по обустройству на новом месте жительства

8.4. При исполнении государственных или общественных обязанностей, работодатель обязан освободить работника от работы, с сохранением за ним места работы;

8.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению сторон могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

8.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие, в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не выше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Выходные пособия и размер выходного пособия при расторжении трудового договора, устанавливаются и в иных случаях установленных статьей 178 Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.7. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, перечисленным в части 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан:

- предложить работнику в соответствии с его квалификацией другую имеющуюся работу;
- предупредить работника персонально (под роспись) не менее чем за два месяца до предстоящего увольнения.

С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор без предварительного предупреждения за два месяца до предстоящего увольнения.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации и её органов в интересах развития социального партнерства.

9.1.1. Представление профсоюза как социального партнера:

- обязательное информирование всех поступающих на работу о наличии в учреждении Профсоюза;
- представление Коллективного договора как документа, разработанного совместно с Профсоюзом.

9.2. Работодатель предоставляет Профсоюзу на период действия коллективного договора в бесплатное пользование помещение и обеспечивает за свой счет ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану указанного помещения. Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу зал для проведения собраний.

9.3. Для обеспечения деятельности профсоюзной организации бесплатно предоставляется городской и местный телефоны, оплачивает услуги междугородной связи. По заявке профкома ему предоставляется транспортное средство.

9.4. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд профсоюзной организации.

9.5. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку, предоставленному профкомом на основании личных письменных заявлений в размере, предусмотренном Уставом отраслевого Профсоюза.

9.6. Профсоюз гарантирует эффективное использование средств, выделяемых администрацией колледжа, на основании пункта 4 статьи 377 Трудового кодекса Российской Федерации на культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу среди сотрудников колледжа и членов их семей.

9.7. Для осуществления уставной деятельности Профкома Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим спорам.

9.8. Работодатель согласовывает с Профкомом все решения, касающиеся оплаты труда, занятости рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

9.9. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, за обслуживанием работников-членов Профкома других профсоюзных органов и организаций, представителей вышестоящих Профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать отделы, мастерские и другие места работы в организации;
- требовать от Работодателя по заявлению сотрудника соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по его заработной плате;

9.10. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний при условии заблаговременного согласования Профкомом времени их проведения.

9.11. Не освобожденным от основной работы руководителям профсоюзных органов за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе предоставляется дополнительный оплачиваемый 3-х дневный отпуск.

9.12. Члены профсоюзных органов, представители Профсоюза в комиссиях организации освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

9.13. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, созываемых профсоюзами, а так же для участия в работе их органов с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

10. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

10.1. Неурегулированные разногласия между работодателем и работником рассматриваются комиссией по трудовым спорам и судами.

10.2. Комиссия по трудовым спорам образуется по инициативе работников или работодателя из равного числа их представителей, и представители работников избираются общим собранием коллектива. Представители от работодателя назначаются в комиссию руководителем колледжа. Комиссия из своего состава избирает председателя и секретаря.

10.3. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в 3-х месячный срок со дня нарушения его прав.

10.4. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение 3-х дней по истечении 10 дней, предусмотренные на обжалование, если вопрос не вынесен на рассмотрение суда.

11. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

11.1. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами 03.06.2019 г. и действует в течение трех лет по 02.06.2022г.

11.2. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ (либо в порядке, установленном коллективным договором).

Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

11.3. Положения настоящего коллективного договора не могут быть изменены в одностороннем порядке. В случае невозможности исполнения одной из сторон какого-либо пункта договора она извещает вторую заинтересованную сторону в сложившейся ситуации.

Если одна сторона вносит дополнительные предложения, то другая должна рассмотреть их и дать ответ не позднее 10 дней.

Разногласия рассматриваются согласно Трудового кодекса Российской Федерации и закона «О коллективных спорах».

11.4. Если условия хозяйственной деятельности или положение работников ухудшается в связи с принятием новых законов или других нормативных документов, Договор должен быть пересмотрен.

11.5. Контроль за выполнением коллективного Договора договаривающиеся стороны возлагают на Совет колледжа и профсоюзный комитет. Стороны отчитываются о выполнении коллективного Договора один раз в год на конференциях трудового коллектива.

11.6. В месячный срок после подписания и утверждения Договора его содержание доводится до всех сотрудников колледжа.