



Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение  
«Свердловский областной медицинский колледж»»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Директор ГБПОУ «Свердловский  
областной медицинский колледж»

И.А. Левина

« 18 » декабрь 20 15 г.



Председатель профсоюзного  
комитета

Андрей Шарапов  
« 18 » декабрь 20 15 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГБПОУ «Свердловский областной медицинский колледж»  
на 2015 – 2018 г.г.

Утвержден на заседании Совета колледжа и представителей профсоюзной организации  
Протокол от « 18 » декабрь 2015 г. № 7

Зарегистрирован \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

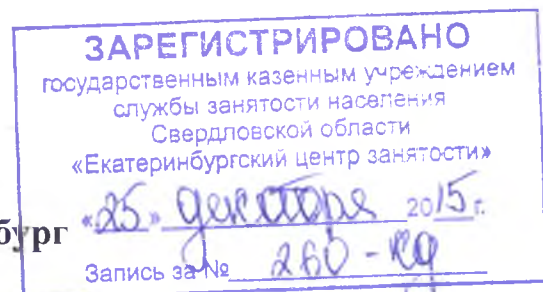
М.П. \_\_\_\_\_

Должность

подпись

Ф.И.О.

Екатеринбург  
2015





Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение  
«Свердловский областной медицинский колледж»»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Свердловский областной медицинский колледж».

1.2. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя в лице их представителей по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Свердловский областной медицинский колледж» (далее - Колледж) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

**работодатель** – государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Свердловский областной медицинский колледж» в лице его представителя - директора Левиной Ирины Анатольевны, действующей на основании Устава;

**работники** – работники государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Свердловский областной медицинский колледж» (в т.ч. филиалы), в лице выборного представительного органа трудового коллектива Совета колледжа и первичной профсоюзной организации (далее – профком и Совет);

1.4. Действие Договора распространяется на всех работников Колледжа (включая обособленные структурные подразделения – филиалы).

1.5. Настоящий Договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

1.6. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Колледжа, изменения типа государственного учреждения, реорганизации Колледжа в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Колледжа.

1.7. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.10. При ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.



Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение  
«Свердловский областной медицинский колледж»»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

1.11. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Колледжа, предусмотренного ТК РФ.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются путем переговоров и взаимных консультаций сторон.

1.15. Текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников Колледжа в течение 10 дней после его подписания. При поступлении на работу в Колледж работодатель (в филиалах представитель работодателя - директор филиала) обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

1.16. Перечень локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома и Совета Колледжа:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников ГБПОУ «СОМК»;
- 3) Положение по охране труда;
- 4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеры;

1.17. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении Колледжем через Совет колледжа и профком:

- учет мнения (по согласованию) Совета колледжа и профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных правовых актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренными частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение планов социально-экономического развития;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определенные действующим трудовым законодательством, учредительными документами Колледжа, настоящим Договором, локальными нормативными актами.

1.18. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Колледжа, повышения уровня жизни работников работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения колледжа;
- выплачивать в полном объеме причитающуюся заработную плату в сроки, установленные для выплаты заработной платы;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;





Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение  
«Свердловский областной медицинский колледж»»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

- создавать условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников.

1.19. Стороны, подписавшие настоящий Договор, один раз в год отчитываются о его выполнении на Совете Колледжа.

## 2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим Договором.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.4. Трудовой договор с работником заключается:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом, иными федеральными законами и трудовым договором с работником.

2.5. В трудовом договоре указываются сведения о работнике, заключившем трудовой договор и обязательные для включения в трудовой договор условия, определенные Трудовым кодексом РФ.

2.6. В случае, если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и(или) обязательные условия, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

2.8. Трудовой договор прекращается в порядке и только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и(или) по другим основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

2.9. Прием на работу и прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя или его представителя (в пределах определенной компетенции). Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. С приказом о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись в день прекращения трудового договора (последний день работы работника).

2.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Колледже (филиале), но не может превышать 1440 академических часов в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.11. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.12. Учебная нагрузка преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, определяется ежегодно на начало учебного года.

Работодатель, должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.13. При установлении преподавателям, для которых Колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, ее объем сохраняется. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.14. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

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

2.16. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному письменному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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



Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение  
«Свердловский областной медицинский колледж»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

- направления преподавателя на повышение квалификации или иную служебную командировку;

Для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя в указанных в подпункте «б» случаях согласие работника не требуется.

2.17. По инициативе работодателя изменение существенных условий труда договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.18. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель самостоятельно определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Колледжа, филиалов.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома и (или) Совета колледжа определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Колледжа.

3.3. Работодатель обязуется:

- организовать повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ;

- организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);

- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет;

- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых местах;

- осуществлять финансирование данных мероприятий;

- в случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность,





Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение  
«Свердловский областной медицинский колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ТК РФ;

- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные для работников, получающих второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям;

- организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты за квалификационную категорию со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.4. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (ст.197 ТК РФ).

3.5. В договоре между работником и работодателем на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации за счет средств Колледжа работодатель вправе возложить на работника обязанность по возмещению расходов на его обучение в случае досрочного расторжения трудового договора по инициативе работника без уважительных причин.

#### 4. Режим труда и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, утвержденными работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Колледжа.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала, не занятого обеспечением текущего учебного процесса, обслуживающего персонала, связанного с техническим обслуживанием учебных зданий, общежития (дворник, сантехник и др.) Колледжа устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени не более 40 часов в неделю.

4.3. Для обслуживающего персонала, связанного с учебным процессом (уборщицы, гардеробщицы и т.д.) устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени не более 40 часов в неделю.

4.4. Для педагогических работников учреждения, педагога-психолога, социального педагога, педагога-организатора, методиста и руководителя физического воспитания, воспитателя устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.



Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение  
«Свердловский областной медицинский колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.55 ТК).

4.6. Составление расписания учебных занятий, по возможности, осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.7. В часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Колледжа (филиала) (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель может привлекаться к учебно-воспитательной, методической и организационной работе.

4.8. Привлечение работников Колледжа (филиала) к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ч.4. ст.91 ТК).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном 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.

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

4.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.11. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Колледжа (филиала).

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.12. В летний период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (косметический ремонт, работа на территории, охрана и др.), в пределах установленного им рабочего времени, с письменного согласия работника.





Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение  
«Свердловский областной медицинский колледж»»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работников:

- при получении лечебной путевки;
- по семейным обстоятельствам;
- по состоянию здоровья.

4.14. Работодатель обязуется:

4.14.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 ТК РФ (приложение № 2), в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

4.14.2. 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.

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;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

4.15. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота.

4.16. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов



Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение  
«Свердловский областной медицинский колледж»»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.17. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

### 5. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников Колледжа осуществляется на основе Положения об оплате труда ГБПОУ «СОМК» (приложение №3).

5.2. Размеры должностных окладов педагогических работников устанавливаются по ПКГ (профессионально-квалификационным группам) в зависимости от образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

5.3. По заявлению работника заработная плата, выплаты социального характера и другие выплаты, предусмотренные законодательством Российской Федерации перечисляются в безналичной денежной форме на его лицевой счет в банк, с которым Работодатель заключил договор на обслуживание лицевых счетов работников, за счет субсидий, выделенных на выполнение государственного задания и средств от приносящей доход деятельности. Дни выплаты заработной платы за первую и вторую половину месяца устанавливаются Колледжем.

5.4. Зарботная плата работников колледжа (филиалов) за месяц должна быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Правительством Свердловской области.

Зарботная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением «Об оплате труда работников ГБПОУ «Свердловский областной медицинский колледж»».

5.5. Изменение оплаты труда и (или) размеров должностных окладов производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня присвоения квалификационной категории при предоставлении документа, подтверждающего присвоение квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на повышение должностного оклада в период его временной нетрудоспособности, либо отпуска, выплата заработной платы производится исходя из более высокого должностного оклада со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.6. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

Зарботная плата преподавателей-совместителей регулируется Приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 06.02.2009 года № 04/од.



Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение  
«Свердловский областной медицинский колледж»»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

5.7. Работодатель имеет право вводить в штатное расписание при производственной необходимости дополнительные штатные должности.

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 234 ТК РФ, в размере среднего заработка.

5.8.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с учетом процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ.

5.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Директор Колледжа (филиала).

### 6. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

6.1. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

6.2. Работникам в связи с юбилейной датой (50, 55, 60, 70 лет) производить единовременную выплату стимулирующего характера, при наличии средств от приносящей доход деятельности, либо за счет экономии субсидии, выделенной на выполнение государственного задания, в размере не более 1,5 должностных окладов по основной должности.

6.3. Работникам по окончании учебного года при наличии средств от приносящей доход деятельности, либо за счет экономии субсидии, выделенной на выполнение государственного задания, за безупречную работу в Колледже (филиале), большой личный вклад в организацию образовательного процесса, достигнутые успехи по итогам учебного года производить единовременную выплату стимулирующего характера по отдельному представлению на имя Директора Колледжа.

6.4. Молодым специалистам, принятым на работу в Колледж (филиал) после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, производить единовременную выплату стимулирующего характера в размере 1 должностного оклада по ПКГ по основной должности.

6.5. Молодым специалистам, принятым на работу в Колледж (филиал) после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, производится ежемесячная выплата стимулирующего характера в размере 0,25 должностного оклада по ПКГ по основной должности, на два учебных года.

6.6. В целях социальной защищенности работников директор колледжа вправе, при наличии прибыли по приносящей доход деятельности оказывать работникам материальную помощь: в связи со смертью работника и близких родственников; значительного ущерба в связи с утратой или повреждением имущества в результате непредвиденных ситуаций, причинение вреда здоровью или длительной болезни работника, необходимости дорогостоящего лечения. В связи с тяжелым материальным положением и иных случаев острой нужды денежных средств. Размер материальной помощи устанавливается Директором Колледжа по согласованию с главным бухгалтером (на предмет наличия денежных средств), не более двух должностных окладов по ПКГ по основной должности.





Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение  
«Свердловский областной медицинский колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

6.7. В случае направления в служебную командировку, работнику возмещаются расходы в соответствии с законодательством Российской Федерации, Свердловской области и учетной политикой ГБПОУ «Свердловский областной медицинский колледж».

## 7. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

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

7.2. При составлении плана финансово-хозяйственной деятельности предусмотреть финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со ст. 226 ТК РФ.

7.3. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

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

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструктажей, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 4).

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

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

7.9. Сохранять место работы (должность) 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 (ст. 220 ТК РФ).

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

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

7.12. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренных статьями 92, 117, 147 ТК РФ, Приказом



Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение  
«Свердловский областной медицинский колледж»»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР».

7.12.1. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

7.12.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором.

7.12.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, по результатам специальной оценки условий труда.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не более 12 процентов от должностного оклада пропорционально отработанному времени.

Размер повышения оплаты труда конкретного работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается трудовым договором.

7.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

7.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

7.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.18. Оказывать содействие должностным лицам, уполномоченным 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 проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.



Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение  
«Свердловский областной медицинский колледж»»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

7.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, при проведении специальной оценки условий труда, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.20. Проводить флюорографическое обследование 1 раз в год, вакцинацию работников колледжа и филиалов при наличии денежных средств.

7.21. Профком обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

### 8. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 1, 2, подпунктам а, б, пункта 3, пункту 5, подпунктам а, б, г, д пункта 6 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

8.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере минимального размера оплаты труда.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.7. Работодатель по письменному заявлению Работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы указанных Работников.

8.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинаров, совещаниях и других мероприятий.





Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение  
«Свердловский областной медицинский колледж»»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

8.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ);

## 9. Права профкома

Профком имеет право:

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

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

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

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

9.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.



Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение  
«Свердловский областной медицинский колледж»»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

9.5. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по вопросам распределения, порядка и условиях выдачи застрахованным путевок для санаторно-курортного лечения, отдыха, приобретенных за счет средств социального страхования, учета работников и членов их семей, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, отдыхе.

9.6. Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.7. Осуществлять общественный контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.8. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

### 10. Контроль за выполнением коллективного договора

#### *Ответственность сторон*

Стороны договорились о том, что:

10.1. Работодатель направляет настоящий коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

10.4. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.