



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 » декабря 2021 г.



Председатель Совета Колледжа
ГБПОУ «СОМК»

Т.Н. Федорова
« 18 » декабря 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГБПОУ «Свердловский областной медицинский колледж»
на 2021 – 2024 г.г.

Утвержден на заседании Совета колледжа
Протокол от « 18 » декабря 2021 г. № 17

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственным казенным учреждением
службы занятости населения:
Свердловской области.
«Екатеринбургский центр занятости»
• 01 февраля 2022
Запись за № 6-нд

Екатеринбург
2021



Министерство здравоохранения Свердловской области

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ОГЛАВЛЕНИЕ

стр.

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Трудовой договор и гарантии занятости работников	5
Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	11
Раздел 4. Режим труда и время отдыха	12
Раздел 5. Оплата и нормирование труда	17
Раздел 6. Гарантии и компенсации	20
Раздел 7. Охрана труда и здоровья	21
Раздел 8. Контроль за выполнением коллективного договора	24
Приложения	
<i>Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка</i>	26
<i>Приложение 2. Перечень должностей, имеющих ненормированный рабочий день и дополнительный отпуск</i>	129
<i>Приложение 3. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Свердловский областной медицинский колледж»</i>	130



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) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Свердловский областной медицинский колледж» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст.ст. 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 территориальным 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 и центры медицинского образования), в лице выборного представительного органа трудового коллектива Совета колледжа (далее – Совет);

1.4. Действие Договора распространяется на всех работников Колледжа (включая обособленные структурные подразделения – филиалы, а также центры медицинского образования).

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.



Министерство здравоохранения Свердловской области

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

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

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

1.15. Настоящий Договор (изменения и дополнения в Договор) в течение 30 дней со дня его подписания должен быть размещен на официальном сайте Колледжа www.somkural.ru. 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) 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;

7) Иные локальные акты в соответствии с трудовым законодательством.

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

- учет мнения (по согласованию) Совета колледжа;

- 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 ч. 2 ст. 53 Трудового кодекса 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.



Министерство здравоохранения Свердловской области

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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;
- 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;
- иные обязанности, предусмотренные ТК РФ и иными актами.

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

2. Трудовой договор и гарантии занятости работников

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом 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 в соответствии с примерной формой, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р (приложение № 3), трудовой договор 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

	Министерство здравоохранения Свердловской области
	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Свердловский областной медицинский колледж»»
	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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. Соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключаются в письменной форме и являются его неотъемлемой частью.

2.8. 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).

2.9. 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».

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

2.11. 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.

2.12. 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.

2.13. 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.

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

2.15. 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;



Министерство здравоохранения Свердловской области

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

- временного увеличения объема учебной нагрузки для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника с письменного согласия работника;
- 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;
- 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.

2.16. Возложение на педагогического работника функций куратора (классное руководство) происходит при распределении педагогической нагрузки на новый учебный год (тарификации).

2.17. При тарификации на следующий учебный год соблюдается преемственность осуществления кураторства (классного руководства) в группах.

2.18. Определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять кураторство (классное руководство) в группах, происходит одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в какой группе в новом учебном году он будет осуществлять кураторство (классное руководство).

2.19. Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего функции куратора (классное руководство), другим педагогическим работником осуществляется с установлением ему всех соответствующих выплат за осуществление функций куратора (классное руководство) пропорционально времени замещения.

2.20. Длительное отсутствие - невозможность выполнения работником возложенных на него функций по причине болезни или иным обстоятельствам в течение 1 месяца и более.

2.21. 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.

2.22. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции, принадлежащие работнику или арендованные им, оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства.

2.23 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.ст. 74, 162 Трудового кодекса 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.



Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Свердловский областной медицинский колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

2.24. Работники, заключившие трудовой договор, могут в соответствии со ст.80 Трудового Кодекса РФ расторгнуть его, предупредив работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем законодательства о труде, коллективного договора, условий трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

При этом Работники, расторгающие трудовой договор по собственному желанию, кроме случаев увольнения по инвалидности или установленного нарушения работодателем, выполняют все обязательства, предусмотренные договорами и соглашениями, заключенными с работодателем в период работы в Колледже (договор об обучении и др.).

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

2.26. Помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 Трудового кодекса РФ). Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

2.27. Работодатель обязуется:

2.27.1. Оформлять трудовые отношения путем заключения трудового договора и оформления приказа, изданного на основании заключенного письменного трудового договора.

2.27.2. Знакомить с приказом о приеме на работу работника под подпись в 3-х дневный срок со дня фактического начала работы, а также знакомить при приеме на работу (до подписания трудового договора) работника под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также знакомить Работника под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

2.27.3. Не устанавливать при приеме на работу испытания для:

-лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

-беременных женщин;

-лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые



Министерство здравоохранения Свердловской области

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим договором.

2.27.4. При приеме на работу или переводе на другую должность за Работником закреплять наставника из числа наиболее опытных и высококвалифицированных Работников для проведения адаптационных мероприятий и стажировки на рабочем месте.

2.27.5. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.27.6. Перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции Работника Колледжа) осуществлять только в строгом соответствии со ст.ст.72.1, 72.2 Трудового кодекса РФ.

2.27.7. Работников, нуждающихся, в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, переводить на другую имеющуюся работу, не противопоказанную им по состоянию здоровья в соответствии со ст. 73 Трудового кодекса РФ.

2.27.8.Сообщать в письменной форме (ст.82 Трудового кодекса РФ) работнику не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, а при массовых увольнениях – соответственно, не позднее, чем за три месяца.

В целях исполнения настоящего Коллективного договора высвобождение является массовым, если сокращается 20 и более работников в течение 30 календарных дней, или 60 и более работников в течение 60 дней, или 100 и более работников в течение 90 дней.

А также в следующих случаях:

ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников в количестве:

увольнение работников в количестве 1 процента от общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

2.27.9. В случае массового увольнения уведомлять об этом Совет Колледжа в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий по увольнению. Также предоставить Совету Колледжа планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.27.10. При необходимости сокращения численности (штатов) вначале использовать следующие меры:

- ликвидацию вакансий, увольнение временных работников и совместителей;
- ограничение (запрет) совмещения профессий;



Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Свердловский областной медицинский колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

- проведение внутриколледжных переводов высвобождаемых работников на вакантные места с их согласия и при условии соответствия их образования квалификационным требованиям.

2.27.11. Предоставлять работникам, получившим уведомление о сокращении, 4 часа в неделю для поиска работы с сохранением заработной платы.

2.27.12. Расторгать трудовые договоры с преподавателями по инициативе работодателя в связи с сокращением штата только после окончания учебного года в соответствии с действующим законодательством РФ.

2.27.13. Не расторгать трудовые договоры по инициативе работодателя со следующими работниками:

- временно нетрудоспособными и (или) находящимися в отпуске;
- беременными женщинами и женщинами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком;
- женщинами, воспитывающими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями или другими лицами, воспитывающими ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 5 - 8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.27.14. По инициативе работодателя расторгать трудовые договоры, заключенные с лицами, моложе 18 лет, исключительно с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

2.27.15. Обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (штата) работников с более высокой квалификацией и производительностью труда. При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдавать категориям Работников, перечисленным в ст. 179 Трудового кодекса РФ, а также следующим Работникам:

- за 5 лет до наступления права на пенсию по старости;
- проработавшим в колледже 15 и более лет;
- одиноким матерям и отцам, имеющим детей на иждивении (дошкольников, школьников или студентов дневного обучения), другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери;
- родителям, имеющим детей-инвалидов на иждивении;
- работнику, супруг(-а) которого имеет статус безработного.

2.27.16. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников Колледжа выплачивать увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

2.27.17. Выплачивать увольняемому работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и



Министерство здравоохранения Свердловской области

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

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, центров медицинского образования.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) 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:

- создавать необходимые условия для профессионального роста работников по специальности в соответствии с перспективными планами развития Колледжа;
- содействовать реализации прав педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности не реже чем один раз в три года;
- содействовать реализации прав прочего персонала (за исключением рабочих) на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности 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;
- при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее – независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой



Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Свердловский областной медицинский колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения независимой оценки осуществляется за счет средств работодателя (ст. 187 Трудового кодекса 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 Трудовым кодексом РФ;

- 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, не по профилю педагогической деятельности, реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (ст.197 Трудового кодекса РФ).

3.5. В договоре между работником и работодателем на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (не по профилю педагогической деятельности) 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. В соответствии с требованиями трудового законодательства РФ и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется настоящим коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (приложение № 1).

По соглашению сторон трудового договора допускается установление режима труда и отдыха, отличного от установленных настоящим коллективным договором и приложениями к нему.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Колледжа устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ и составляет 40 часов в неделю.

4.3. Сокращенная рабочая неделя устанавливается 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 – не более 36 часов;

- работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов;

- работников, являющихся инвалидами – не более 35 часов.

4.4. Для педагогических работников (за ставку заработной платы) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.



Министерство здравоохранения Свердловской области

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

4.5. Учебная нагрузка преподавателя, работающего на ставку заработной платы, составляет 720 часов в учебном году. Учебная нагрузка преподавателям на новый учебный год устанавливается тарификационной комиссией.

4.6. Нормируемая часть рабочего времени преподавателей устанавливается только для выполнения преподавательской (учебной) работы, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием. Другая часть педагогической работы осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей преподавателей, предусмотренных Уставом Колледжа и Правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами преподавателя, и может быть связана с:

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- организацией и проведением методической, научной, исследовательской работы;
- организацией и проведением методической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;
- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- самообразованием;
- повышением квалификации.

4.7. Прогулом для преподавателей считается отсутствие без уважительной причины на работе во время обязательного нахождения в колледже по расписанию в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня.

4.8. В период каникул преподавательский состав Колледжа работает согласно плану работы Колледжа.

4.9. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) непрерывная рабочая неделя с (соответственно с одним или двумя) выходными днями устанавливается для разных категорий работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье.

4.10. Для отдельных категорий работников применяется суммированный учет рабочего времени, порядок введения которого устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.11. По соглашению между работником и работодателем при заключении трудового договора или в процессе трудовой деятельности может устанавливаться:

- неполное рабочее время с оплатой пропорционально отработанному времени;

	Министерство здравоохранения Свердловской области
	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Свердловский областной медицинский колледж»»
	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

- гибкий график работы;
- другой индивидуальный режим труда.

4.12. 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), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у работодателя (ст. 93 Трудового кодекса РФ).

4.13. Работа в режиме неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.14. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время осуществляется с письменного согласия работника в случаях и порядке, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ, и компенсируется в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ.

4.15. Для отдельных профессий и должностей работников, указанных в Приложении №2, по соглашению сторон трудового договора может устанавливаться режим ненормированного рабочего дня. Условие об особом режиме работы включается в трудовой договор. Стороны договорились, что эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

4.16. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса РФ по письменному распоряжению работодателя.

4.17. Работа на условиях внутреннего совместительства производится в свободное от выполнения основной работы время.

4.18. Привлечение работников к выполнению работ, не обусловленных трудовым договором, допускается только с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением ст.ст. 60.2, 151 Трудового кодекса РФ и оформляется приказом работодателя.

4.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовыми договорами. Для преподавателей, выполняющих свои трудовые обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно с обучающимися.

4.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ, остальным работникам (в том числе, работающим по совместительству) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.



Министерство здравоохранения Свердловской области

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

4.21. Отпуск за первый год работы может предоставляться работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Колледже, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению между работодателем и работником отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения первых шести месяцев работы.

4.22. Преподавателям отпуск предоставляется преимущественно в летний период времени в соответствии с календарным учебным графиком.

4.23. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в трудовом договоре в соответствии с Приложением № 2.

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

4.25. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Совет Колледжа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в соответствии со ст.123 Трудового кодекса РФ. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.26. Разделение отпуска, предоставление его по частям допускается по соглашению между работником и работодателем. При этом хотя бы одна часть отпуска должна быть не менее 14 дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работнику в удобное для него время в течение текущего учебного года (для преподавателей – предпочтительно в зимние каникулы) или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.27. По заявлению работника, часть неиспользованного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть предоставлена в виде денежной компенсации за неиспользованный отпуск в соответствии со ст.126 Трудового кодекса РФ.

4.28. Стороны договорились, что в случае предоставления Работнику путевки на санаторно-курортное лечение отпуск ему предоставляется в сроки, предусмотренные в путевке (ином документе).

4.29. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством РФ, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4.30. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается, либо предоставляется в другие сроки, по желанию работника, в случае временной нетрудоспособности работника в период, наступившей во время отпуска.

4.31. Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым

	Министерство здравоохранения Свердловской области
	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Свердловский областной медицинский колледж»»
	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

договором в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 Трудового кодекса РФ.

4.32. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется, исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом отпускного периода работника.

4.33. 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, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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.

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению работника может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 Трудового кодекса РФ).

4.34. Преподаватели Колледжа каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со ст.335 Трудового кодекса РФ.

4.34.1. Стороны договорились, что:

- периоды временной нетрудоспособности не продлевают срок длительного отпуска;
- начисления по листкам временной нетрудоспособности в период длительного отпуска проводятся по общепринятым нормативам;
- длительный отпуск не оплачивается и не может быть разделен на части;
- в период длительного отпуска Работник пользуется социальными гарантиями, регламентированными данным Коллективным договором.



Министерство здравоохранения Свердловской области

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

4.35. 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.

4.36. 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.

4.37. Дежурство педагогических работников по учреждению осуществляется по утвержденному графику.

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. Порядок определения и размеры должностных окладов работников колледжа устанавливаются тарификационной комиссией колледжа на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

5.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени.

5.4. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

5.6. По заявлению работника, заработная плата, выплаты социального характера и другие выплаты, предусмотренные законодательством РФ, перечисляются в безналичной денежной форме на его лицевой счет в кредитной организации, указанной в заявлении.

5.7. Зарплата за первую половину текущего месяца выплачивается 20-го числа этого месяца, а зарплата за вторую половину месяца – 5-го числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Зарплата за вторую половину декабря выплачивается в декабре.

5.8. Месячная заработная плата работника колледжа, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

5.9. Оплата труда работников колледжа включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;



3) выплаты стимулирующего характера.

5.10. При определении размера оплаты труда работников учитываются:

- 1) показатели квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания, ученого звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников колледжа;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) порядок исчисления заработной платы работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

5.11. Изменение оплаты труда производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня присвоения квалификационной категории при предоставлении документа, подтверждающего присвоение квалификационной категории;
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания при предоставлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания;
- 3) при присуждении ученой степени или ученого звания - со дня присвоения ученой степени, ученого звания при представлении документов, подтверждающих присвоение ученой степени, ученого звания.
- 4) при подтверждении соответствия занимаемой должности – со дня утверждения решения Аттестационной комиссии ГБПОУ «СОМК», при предоставлении приказа об утверждении решения Аттестационной комиссии.

5.12. При изменении заработной платы в период пребывания работника в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится исходя из более высокой заработной платы со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.13. К выплатам стимулирующего характера относятся следующие выплаты:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы.

5.14. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается Директором колледжа с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат стимулирующего характера определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по ПКГ работников на повышающие коэффициенты. Премии по итогам работы могут определяться также в абсолютном размере.

5.15. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

5.16. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается Централизованной комиссией по установлению стимулирующих выплат



Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Свердловский областной медицинский колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

работникам ГБПОУ «СОМК» (далее Централизованная комиссия) персонально в отношении конкретного работника с учетом соответствия качества работы установленным критериям.

5.17. Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3-х размеров должностного оклада конкретного работника.

5.18. Персональный коэффициент к должностному окладу педагогических работников устанавливается на один учебный год в соответствии с трудовым договором. Персональный коэффициент к должностному окладу работников колледжа, кроме педагогических, устанавливается на один календарный год в соответствии с трудовым договором. В случае, если ни одна из сторон не заявит об изменении условий трудового договора, то персональный коэффициент не подлежит изменению на последующий период.

5.19. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

5.20. Доплата за кураторство (классное руководство) и ежемесячное денежное вознаграждение выплачиваются работнику пропорционально отработанному времени.

5.21. В течение учебного года и в каникулярный период недопустимо изменение размеров выплат педагогическим работникам за кураторство (классное руководство) или отмена кураторства (классного руководства) в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении кураторства (классного руководства), за исключением случаев сокращения количества групп.

5.22. Ежемесячное вознаграждение за кураторство (классное руководство) учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка.

5.23. Выплаты за классное руководство могут быть отменены за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине соответствующих функций в порядке ст. 74 Трудового кодекса РФ.

5.24. Стороны договорились:

5.24.1. В целях 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;

5.24.2. 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;

5.24.3. 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.

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

5.26. Работодатель обязуется:

5.26.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 234 Трудового кодекса РФ, в размере среднего заработка.



Министерство здравоохранения Свердловской области

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

5.26.2. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.27. 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 использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

6.2. Работодатель вправе производить работникам в связи с юбилейной датой (50, 55, 60, 65, 70, и каждые последующие 5 лет) единовременную выплату стимулирующего характера, в размере до 1,5 должностных окладов по основной должности, но не более 20000 (Двадцати тысяч) рублей.

6.3. Работодатель вправе производить работникам по окончании учебного года за безупречную работу в Колледже (филиале), большой личный вклад в организацию образовательного процесса, достигнутые успехи по итогам учебного года единовременную выплату стимулирующего характера по отдельному представлению на имя Директора Колледжа.

6.4. В целях социальной защищенности работников Директор колледжа вправе, оказывать работникам социальные выплаты в виде материальной помощи: в связи со смертью 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 иными случаями острой нужды денежных средств. Размер материальной помощи устанавливается Директором Колледжа по согласованию с главным бухгалтером, не более трех должностных окладов по ПКГ по основной должности.

6.5. В целях социальной защищенности ветеранов колледжа, отнесенных к данной категории в соответствии с Положением о ветеранской организации ГБПОУ «СОМК», Директор вправе производить выплаты бывшим работникам к памятным датам, профессиональным праздникам и т.п.

6.6. Директор колледжа вправе в случае смерти работника, (бывшего работника – ветерана колледжа, отнесенных к данной категории в соответствии с Положением о ветеранской организации ГБПОУ «СОМК») оказывать близким родственникам социальные выплаты в виде материальной помощи, либо оплачивать близким родственникам часть расходов, затраченных на погребение, при предоставлении подтверждающих документов.



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 РФ, 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 Трудового кодекса РФ).

7.2. Обеспечить проведение контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечить на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность.

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

7.4. 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) Совета Колледжа, с последующей сертификацией.

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

7.5. 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.

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

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

7.7. 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.

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

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

7.10. Сохранять место работы (должность) средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за

	Министерство здравоохранения Свердловской области
	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Свердловский областной медицинский колледж»»
	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 Трудового кодекса РФ).

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

7.12. 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.

7.13. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренных ст.ст. 92, 117, 147 Трудового кодекса РФ.

7.13.1. 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.

7.13.2. 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.

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения Совета колледжа в порядке, установленном ст. 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, трудовым договором.

7.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) Совета Колледжа (ст. 212 Трудового кодекса РФ).

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

7.16. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Совета Колледжа.

7.17. 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.

7.18. Осуществлять совместно с Советом Колледжа контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.19. 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

Версия 4.0	стр. 22
------------	---------

	Министерство здравоохранения Свердловской области
	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Свердловский областной медицинский колледж»»
	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, 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.

7.20. 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.

7.21. Проводить флюорографическое обследование 1 раз в год, вакцинацию работников колледжа и филиалов.

7.22. Обеспечить гарантии работникам при прохождении диспансеризации:

7.22.1. Работники в возрасте до 40 лет при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

7.22.2. Работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

7.22.3. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, которые получают пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

7.22.4. Работник обязан сообщить письменно о том, что планирует пройти диспансеризацию, не позднее чем за три рабочих дня до диспансеризации и согласовать дату/даты с непосредственным руководителем.

Работник вправе не выходить на работу и использовать день или дни для диспансеризации после того, как ознакомится с приказом об освобождении от работы.

7.22.5. При предоставлении заявления работник, который относится к категории, предусмотренной пунктом 7.22.3., также предоставляет подтверждение своего статуса как лица предпенсионного возраста (справка из ПФР) или получателя пенсии по старости или по выслуге лет (пенсионное удостоверение).

7.22.6. Работодатель не вправе отказать в предоставлении дней для прохождения диспансеризации. Однако если работник не согласует с работодателем день или дни для прохождения диспансеризации и не выйдет на работу, такое отсутствие может быть расценено как нарушение работником трудовой дисциплины, в том числе и как прогул. Если работодатель не согласовал дату/даты освобождения от работы, указанные в заявлении, работник должен выбрать другую дату/даты.

7.22.7. Работник вправе написать заявление об отпуске без сохранения заработной платы на основании ст. 128 Трудового кодекса РФ, если ему нужны дополнительные рабочие дни на диспансеризацию сверх минимума, предусмотренного ст. 185.1 Трудового кодекса РФ. При этом работодатель может, но не обязан согласовать такое заявление.

7.22.8. Работник обязан предоставить в отдел кадров справку из медицинского учреждения, которая подтвердит факт прохождения диспансеризации.

Версия 4.0	стр. 23
------------	---------



Министерство здравоохранения Свердловской области

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Работник обязан документально подтвердить, что проходил диспансеризацию в день/дни, когда его освободили от работы. В справке должна быть дата/даты диспансеризации, подпись врача и печать учреждения. Документ работник обязан принести работодателю в день выхода на работу после диспансеризации.

7.22.9. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами 17, 20 и 21 ч. 2 ст. 212 Трудового кодекса РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

7.23. Работники обязуются:

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

8. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон

Стороны договорились о том, что:

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

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

8.3. 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.

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

8.5. 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.

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

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

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



Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Свердловский областной медицинский колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Лист согласования
Коллективного договора ГБПОУ «Свердловский областной медицинский колледж»
на 2021-2024 гг.

Должность	Ф.И.О.	Дата согласования	Замечания и подпись
Главный бухгалтер ГБПОУ «СОМК»	Казакова С.М.	18.12.2021	
Начальник планово- экономического отдела ГБПОУ «СОМК»	Аникеева Т.В.	18.12.2021	
Начальник отдела кадров ГБПОУ «СОМК»	Назарова О.А.	18.12.2021	
Директор Фармацевтического филиала ГБПОУ «СОМК»	Федорова Т.Н.	18.12.2021	
Юрисконсульт ГБПОУ «СОМК»	Никонорова С.А.	18.12.2021	