



Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Свердловский областной медицинский колледж» (ГБПОУ «СОМК»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Директор ГБПОУ «СОМК»

И.А. Левина

« 18 » декабря 2024 г.



Председатель Совета Колледжа
ГБПОУ «СОМК»

Т.Н. Федорова

« 18 » декабря 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Свердловский областной медицинский колледж»
на 2024 – 2027 г.г.

Утвержден на заседании Совета колледжа
Протокол от « 18 » декабря 2024 г. № 6

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

государственным казенным учреждением
службы занятости населения
Свердловской области
«Екатеринбургский центр занятости»

20 января 2025

Зачись за №

18-кз

Екатеринбург
2024



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	12
Раздел 4. Режим труда и время отдыха	13
Раздел 5. Оплата и нормирование труда	19
Раздел 6. Гарантии и компенсации	20
Раздел 7. Охрана труда и здоровья	22
Раздел 8. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.	26
Раздел 9. Контроль за выполнением коллективного договора	29
<i>Приложение 1. Перечень должностей, имеющих ненормированный рабочий день и дополнительный отпуск</i>	30



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 обязательства работников и работодателя 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 территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

работодатель – государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Свердловский областной медицинский колледж» в лице 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 (далее – Совет);

1.4. Предметом договора являются обязательства Сторон по вопросам условий труда. В том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам определенным сторонами.

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

1.6. 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.

1.7. 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.

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

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

1.10. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или



Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Свердловский областной медицинский колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

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

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

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

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

1.16. 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 руководитель филиала) обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

1.17. 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 о системе управления охраной 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) Иные локальные акты в соответствии с трудовым законодательством.

1.18. 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 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 развития Колледжа;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определенные действующим трудовым законодательством, учредительными документами Колледжа, настоящим Договором, локальными нормативными актами.

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

- 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

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- 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. 20. Все работники трудового коллектива обязаны:

- соблюдать трудовую дисциплину, требования Правил внутреннего трудового распорядка, Устава Колледжа, Этического кодекса ГБПОУ «СОМК»;

- работать честно и добросовестно, качественно выполнять возложенные на них функциональные обязанности, указанные в должностных инструкциях, квалификационных характеристиках и других нормативных актах;

- своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, использовать все рабочее время для производительного труда;

- воздерживаться от действий, мешающих другим работникам трудового коллектива выполнять их трудовые обязанности;

- соблюдать требования по охране труда, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу, и немедленно сообщать о случившемся администрации Колледжа;

- обеспечивать необходимый профессиональный уровень своей деятельности, систематически заниматься повышением своей квалификации и укреплением здоровья;

- обеспечивать высокую эффективность учебного процесса;

- нести материальную ответственность на основании действующего законодательства;

- в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя возместить затраты, понесенные работодателем на их обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении;

- в случае изменения персональных данных, в течении 5 рабочих дней с момента их изменения, предоставить информацию работодателю (в лице отдела кадров).

1.20. 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



Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Свердловский областной медицинский колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя. Договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между Работником и Работодателем электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи Работодателя и усиленной квалифицированной электронной подписи Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

2.4. 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, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

2.5. Трудовой договор с работником заключается:

- на неопределенный срок;

- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст.58 Трудового кодекса Российской Федерации).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. А именно в случаях, предусмотренных ч.1 ст.59 Трудового кодекса Российской Федерации. Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению Сторон без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ч.2 ст.59 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

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

2.7. 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.



Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Свердловский областной медицинский колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.9. Прием на работу и прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя или его представителя (в пределах выданной доверенности). 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 преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

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 и приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному письменному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
- 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 служебную командировку;



Министерство здравоохранения Свердловской области

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

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

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

2.19. 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).

2.20. 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.

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

2.22. 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.

2.23. 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.

2.24. 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.

2.25. 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



Министерство здравоохранения Свердловской области

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

все обязательства, предусмотренные договорами и соглашениями, заключенными с работодателем в период работы в Колледже (договор об обучении и др.).

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

2.27. 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.

2.28. Работодатель обязуется:

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

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

2.28.3. Не устанавливать при приеме на работу испытания для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации иными федеральными законами.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.



Министерство здравоохранения Свердловской области

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ст.70 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.28.4. 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.

2.28.5. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.28.6. 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.

2.28.7. 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.

2.28.8. 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.

2.28.9. 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.

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

- ликвидацию вакансий, увольнение временных работников и совместителей;

- ограничение (запрет) совмещения профессий;

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

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



Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Свердловский областной медицинский колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

2.28.13. 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.

2.28.14. 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.

2.28.15. 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.

2.28.16. 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).

2.28.17. 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 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;



Министерство здравоохранения Свердловской области

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

- 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.

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 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;



Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Свердловский областной медицинский колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

- 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.

По соглашению сторон трудового договора допускается установление режима труда и отдыха, отличного от установленных настоящим коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

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 1 и 2 группы – не более 35 часов.

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

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



Министерство здравоохранения Свердловской области

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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. Проголом 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 локальным нормативным актом.

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;
- 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



Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Свердловский областной медицинский колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

работника с учетом условий работы у работодателя (ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

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 в случаях, указанных в ч.2 ст.99 Трудового кодекса Российской Федерации, - осуществляется с письменного согласия Работника, в случаях, указанных в ч.3 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации производится без согласия Работника. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника с учетом мнения Совета колледжа. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст.152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодатель обязуется обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.15. Для отдельных профессий и должностей работников, указанных в Приложении №1, 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 работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях, указанных в ч.2 ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации, с его письменного согласия, в случаях, указанных в ч.3 ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации,- без его письменного согласия, а в остальных случаях- с письменного согласия Работника и с учетом мнения Совета Колледжа. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится 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 Российской Федерации и оформляется приказом работодателя.



Министерство здравоохранения Свердловской области

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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.

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 № 1.

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 Российской Федерации. 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 Российской Федерации.

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.



Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Свердловский областной медицинский колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

По желанию Работника ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его супруги в отпуске по беременности и родам независимо от времени его работы у Работодателя.

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 трудовым договором.

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

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

4.32. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.33. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст.262.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.34. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней (ч.3 ст.115 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.35. 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.

4.36. 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.



Министерство здравоохранения Свердловской области

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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.

Настоящим договором устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней:

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- Работнику - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- Работнику – отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- Работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы.

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 Российской Федерации).

4.37. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

4.38. Стороны договорились, что:

- периоды временной нетрудоспособности не продлевают срок длительного отпуска;
- длительный отпуск не оплачивается и не может быть разделен на части.

4.39. 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.

4.40. 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.

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



Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Свердловский областной медицинский колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

5. Оплата и нормирование труда

5.1. Выплата заработной платы работникам Колледжа производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.2. Оплата труда работников Колледжа устанавливается:

1) на основании Трудового кодекса Российской Федерации, настоящего Договора, Положения об оплате труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и других локальных нормативных актов работодателя, регулирующих порядок, условия и основания для назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера;

2) с учетом требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;

3) с учетом государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.3. Система оплаты труда работников Колледжа в соответствии с принятым работодателем Положением об оплате труда включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в месяц;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

5.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Свердловской области, нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения Свердловской области и закрепляются в Положении об оплате труда, других локальных нормативных актах работодателя, регулирующих порядок, условия, основания выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.5. За выполнение Работником дополнительных видов работ, не входящих в круг его прямых обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией, Работнику может быть установлена доплата на основании заключенного дополнительного соглашения к уже имеющемуся трудовому договору.

5.6. Время простоя Работника оплачивается в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7. В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации выплата заработной платы Работникам осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета Работников, открытые в соответствующих банках.

5.8. При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка. Расчетный листок выдается бухгалтерией работодателя.



Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Свердловский областной медицинский колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

5.9. 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. Заработная плата за вторую половину декабря выплачивается в декабре.

5.10. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.11. Выплата всех сумм, причитающихся работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.12. В случае если при увольнении работника имеют место взаимные претензии между работодателем и работником, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся работнику, производится в день его увольнения (ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.13. Работодатель и (или) уполномоченное лицо, допустившие задержку выплаты заработной платы работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную ст. ст. 142, 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

5.15. 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.

5.16. Стороны договорились:

5.16.1. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

5.16.2. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за последним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу (в том числе если срок действия квалификационной категории истек в течение 12 месяцев после выхода из соответствующего отпуска);
- если работник был призван в ряды Вооруженных Сил России;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

6. Гарантии и компенсации

6.1. Работодатель обеспечивает компенсации и гарантии, установленные при выполнении работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, по основаниям и в размерах возмещения расходов, которые предусмотрены ст. ст. 165 - 188 Трудового кодекса Российской Федерации и локальными актами работодателя:



Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Свердловский областной медицинский колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

- при направлении в служебные командировки;
 - при переезде на работу в другую местность;
 - при исполнении государственных или общественных обязанностей;
 - при совмещении работы с получением образования;
 - при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
 - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
 - в связи с задержкой по вине Работодателя или уполномоченных им лиц выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении Работника;
 - в некоторых случаях прекращения трудового договора;
 - при переводе Работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
 - при временной нетрудоспособности;
 - при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
 - при направлении на медицинский осмотр и (или) обязательное психиатрическое освидетельствование;
 - при прохождении диспансеризации;
 - при сдаче работником крови и ее компонентов;
 - при направлении Работника для повышения квалификации;
 - при использовании личного имущества Работника;
 - в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.
- Стороны договорились, что работодатель:

6.2. 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.

6.4. 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 поощрительную выплату по отдельному представлению на имя Директора Колледжа.

6.5. 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, не более трех должностных окладов по ПКГ по основной должности.

6.6. 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.

6.7. 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.

6.8. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.



Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Свердловский областной медицинский колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

7. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить безопасные условия труда, образовательного процесса в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда. Организовать постоянный контроль за их соблюдением. Внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.2. Обеспечить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда (ст.219 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.3. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

7.4. 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.

7.5. 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. 225 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.6. Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, установленные Работодателем.

7.7. Периодически рассматривать, анализировать и корректировать политику в области охраны труда с целью обеспечения её постоянного соответствия изменяющимся потребностям коллектива и возможных изменений в трудовом законодательстве и нормативно-правовых актах.

7.8. Своевременно, не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов (ч.4 ст.8 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 №426-ФЗ (редакция от 24.07.2023г.) с изменениями, вступившими в силу от 01.09.2023г.)

7.9. Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем образуется комиссия по проведению специальной оценки условий труда, число членов которой должно быть нечетным, а также утверждается график проведения специальной оценки условий труда (ч.1 ст.9 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 №426-ФЗ (редакция от 24.07.2023г.) с изменениями, вступившими в силу от 01.09.2023г.).

В состав комиссии включаются представители работодателя (члены Совета колледжа), и специалист по охране труда. Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом (распоряжением) работодателя в соответствии с требованиями ч.2 ст.9 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 №426-ФЗ (редакция от 24.07.2023г.) с изменениями, вступившими в силу от 01.09.2023г.



Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Свердловский областной медицинский колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Комиссия до начала выполнения работ по проведению специальной оценки условий труда утверждает перечень рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда, с указанием аналогичных рабочих мест (ч.5 ст.9 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 №426-ФЗ (редакция от 24.07.2023г.) с изменениями, вступившими в силу от 01.09.2023г.).

7.10. 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.

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

7.12. Для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, работникам бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты и смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании (ст. 221 Трудового кодекса РФ).

Средства индивидуальной защиты включают в себя специальную одежду, специальную обувь, дерматологические средства защиты, средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органа слуха, глаз, средства защиты от падения с высоты и другие средства индивидуальной защиты, требования к которым определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании (ст. 221 Трудового кодекса РФ).

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу средств индивидуальной защиты, их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты (ст. 221 Трудового кодекса РФ).

7.13. При приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда (ст.214 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

7.15. 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.

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

7.17. 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.

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



Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Свердловский областной медицинский колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

7.18.1. 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.

7.18.2. 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.

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

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

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

7.22. 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.

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

7.24. 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 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.

7.25. Обеспечить проведение 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.

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

7.27. Обеспечить гарантии работникам при прохождении диспансеризации:

7.27.1. 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.



Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Свердловский областной медицинский колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

7.27.2. 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.

7.27.3. 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.

7.27.4. 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.

7.27.5. При предоставлении заявления работник, который относится к категории, предусмотренной пунктом 7.25.3., также предоставляет подтверждение своего статуса как лица предпенсионного возраста (справка из ПФР) или получателя пенсии по старости или по выслуге лет (пенсионное удостоверение).

7.27.6. 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.

7.27.7. 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.

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

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.

7.27.9 В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами 18, 21 и 22 части третьей статьи 214 Трудового кодекса Российской Федерации, 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 Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Совета колледжа, трудовым



Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Свердловский областной медицинский колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

договором, дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.28. Работники при выполнении своих трудовых обязанностей обязуются:

7.28.1. Соблюдать требования охраны труда, производственной санитарии и противопожарной безопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.28.2. Проходить вводный инструктаж, инструктажи по охране труда, пожарной безопасности, оказанию первой помощи и других правил охраны труда, проверку знаний требований охраны труда. 7.28.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также обязательную вакцинацию, по направлению и за счет работодателя - согласно ст. 220 ТК РФ.

7.28.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в колледже, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.29. Работники имеют право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст.216.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

- обучение по охране труда за счет средств Работодателя.

7.3. Работодатель имеет право:

7.3.1. Лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным Договором, привлечь к дисциплинарной ответственности в соответствии со ст. 192 – 195 Трудового кодекса РФ.

8. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

8.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (ч.1.ст.351.7. Трудового кодекса Российской Федерации).

8.1.1. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7



Министерство здравоохранения Свердловской области

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт (ч.2 ст.351.7.Трудового кодекса Российской Федерации).

8.1.2. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей (ч.3.ст.351.7. Трудового кодекса Российской Федерации).

8.1.3. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности) (ч.4.ст.351.7. Трудового кодекса Российской Федерации).

8.1.4. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч.5. ст.351.7. Трудового кодекса Российской Федерации).

8.1.5. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до условий работника и членов его семьи) (ч.6. ст.351.7. Трудового кодекса Российской Федерации).

8.1.9. Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь (ч.7 ст.351.7. Трудового кодекса Российской Федерации).

8.1.10. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости) (ч.8.ст.351.7. Трудового кодекса Российской Федерации).

8.1.11. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных **частью одиннадцатой** настоящей статьи, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия (ч.9.ст.351.7. Трудового Кодекса Российской Федерации).

8.1.12. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя (ч.10. ст.351.7. Трудового кодекса Российской Федерации).

8.1.13. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на



Министерство здравоохранения Свердловской области

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 Трудового Кодекса Российской Федерации (ч.11. ст.351.7. Трудового кодекса Российской Федерации).

8.1.14. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с **пунктом 7 статьи 38** Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (ч.12.ст.351.7. Трудового кодекса Российской Федерации).

8.1.15. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья (ч.13. ст.351.7. Трудового кодекса Российской Федерации).

8.2. Гарантии, предусмотренные частью второй статьи 259 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в



Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Свердловский областной медицинский колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ч.3. ст.259 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.3 Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации) (ч.1. ст.264.1. Трудового кодекса Российской Федерации).

9. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились о том, что:

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

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

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на Совете Колледжа 1 раз в год.

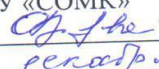
9.4. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.5. 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.


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

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

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

Согласовано
Председатель Совета Колледжа
ГБПОУ «СОМК»
 Т.Н. Федорова
«18» сентября 2024 г.



Утверждено
Директор ГБПОУ «СОМК»
 И.А. Левина
«18» сентября 2024 г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
должностей имеющих ненормированный рабочий день
и дополнительный отпуск

№ п/п	Должность	Дополнительный отпуск (количество календарных дней)
1.	Заместители директора колледжа	3
2.	Главный бухгалтер колледжа	3



Министерство здравоохранения Свердловской области

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Свердловский областной медицинский колледж» (ГБПОУ «СОМК»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Лист согласования
Коллективного договора ГБПОУ «Свердловский областной медицинский колледж»
на 2024-2027 гг.

Должность	Ф.И.О.	Дата согласования	Замечания и подпись
Главный бухгалтер ГБПОУ «СОМК»	С.М. Казакова	18.12.2024	
Начальник планово- экономического отдела ГБПОУ «СОМК»	Ю.В. Полозова	18.12.2024	
Начальник отдела кадров ГБПОУ «СОМК»	О.А. Назарова	18.12.2024	
Председатель Совета Колледжа ГБПОУ «СОМК»	Т.Н. Федорова	18.12.2024	
Юрисконсульт ГБПОУ «СОМК»	С.А. Никонорова	18.12.2024	