

От Работодателя:

Директор ОГБПОУ УМК

От Работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации работников ОГБПОУ УМК



А.В. Софронычев

Л.И. Герасимова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

областного государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения «Ульяновский медицинский колледж»
(ОГБПОУ УМК)

Дата заключения: 06.05.2016

г. Ульяновск

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрированы в департаменте
занятости населения, труда и развития
социального партнерства Главного
управления труда, занятости и
социального благополучия Ульяновской
области

«11» 05 2016 года, пер. № 165
Комитет
Соборная

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Ульяновский медицинский колледж» (ОГБПОУ УМК, далее - Колледж) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – директора колледжа, действующего на основании Устава.

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – председателя первичной профсоюзной организации работников ОГБПОУ УМК, действующего на основании решения Общего собрания работников Колледжа (протокол № 4 от 05.02.2016).

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Настоящий Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными нормативно-правовыми актами.

2. Социальное партнерство в сфере труда

2.1. Социальное партнерство в сфере труда (далее - социальное партнерство) – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателем (представителями работодателя), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2.2. Социальное партнерство осуществляется в формах:

2.2.1. Коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

2.2.2. Взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.3. Участия работников, их представителей в управлении Колледжем;

2.2.4. Участия представителей работников и работодателя в разрешении трудовых споров.

2.3. Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация и представители, избираемые работниками.

2.5. Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Договором, соглашениями.

2.6. Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют директор Колледжа и уполномоченные им лица в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Колледжа.

2.7. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

2.8. Право работников на участие в управлении Колледжем непосредственно или через свои представительные органы регулируется законодательством Российской Федерации и Уставом Колледжа.

2.9. Основные формы участия работников в управлении Колледжем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Уставом Колледжа:

2.9.1. Участие в коллегиальных органах управления, созданных в Колледже в порядке, предусмотренном Уставом Колледжа;

2.9.2. Учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом Колледжа и настоящим Договором;

2.9.3. Проведение выборным органом первичной профсоюзной организации работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

2.9.4. Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

2.9.5. Обсуждение с работодателем вопросов о работе Колледжа, внесение предложений по ее совершенствованию;

2.9.6. Обсуждение выборным органом первичной профсоюзной организации работников планов социально-экономического развития Колледжа;

2.9.7. Участие в разработке и принятии коллективного договора;

2.9.8. Иные формы, определенные законодательством Российской Федерации, настоящим Договором, соглашениями, Уставом и локальными нормативными актами Колледжа.

2.10. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

2.10.1. Реорганизации или ликвидации Колледжа;

2.10.2. Введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

2.10.3. Подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

2.10.4. По другим вопросам, предусмотренным законодательством Российской Федерации, Уставом Колледжа, настоящим Договором, соглашениями.

2.11. Представители работников имеют право вносить в органы управления Колледжа соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении по вопросам, предусмотренным пунктом 2.10. настоящего Договора.

2.12. Стороны социального партнерства несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за:

- уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерный отказ от подписания согласованного коллективного договора, соглашения;
- непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора;
- нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Договором.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Колледжа и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным и территориальным соглашениями, настоящим Договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах (один хранится у работника, другой остается у работодателя), каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника, только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. 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, настоящим Договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.6. 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 (статья 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.7. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

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 два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Определение и изменение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.9. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом директора Колледжа.

3.10. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.11. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.12. Объем учебной нагрузки педагогических работников, работающих за норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, сокращением количества учебных классов.

3.13. Локальные нормативные акты Колледжа по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения, принимаются с учетом мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации.

3.14. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе директором, заместителями директора, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.15. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

3.16. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с настоящим Договором, Уставом Колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

3.17. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (статья 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.18. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить к работнику дисциплинарные взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.19. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для нужд Колледжа.

Работодатель определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников на каждый календарный год с учетом развития Колледжа и с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников Колледжа, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом и локальными нормативными актами Колледжа.

4.3. Режим рабочего времени работников предусматривает следующую продолжительность рабочей недели:

4.3.1. Шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) с продолжительностью рабочего времени (нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы) 36 часов в неделю – для педагогических работников;

4.3.2. Шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю – для уборщиков служебных помещений, уборщиков территории, гардеробщиков.

4.3.3. Работа по скользящему графику – для работников библиотеки;

4.3.4. Работа по сменному графику – для сторожей (вахтеров);

4.3.5. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю – для остальных работников.

4.4. Начало рабочего дня для всех работников, кроме педагогических работников и сторожей (вахтеров) – 08.00 часов.

Перерыв для отдыха и питания – 12.00-12.30 часов.

Окончание рабочего дня – 16.30 часов.

Продолжительность перерыва в рабочее время не включается.

4.5. Рабочее время преподавателей определяется в соответствии с расписанием учебных занятий. Преподавателям обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в течение перерывов между занятиями (перемен).

4.6. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год. Объем годовой учебной нагрузки определяется из расчета на 10 учебных месяцев.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

4.7. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных законодательством.

4.8. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

4.9. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа,

предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

4.10. Руководящие и педагогические работники привлекаются к дежурству по Колледжу в соответствии с Положением об организации дежурства. Дежурство осуществляется в соответствии с графиками дежурств, которые составляются ежемесячно и утверждаются директором Колледжа.

4.11. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю 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 Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.12. Для отдельных категорий работников (по основной должности) устанавливается ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью, определенной пунктом 4.13. настоящего Договора.

4.13. Перечень должностей работников Колледжа, для которых установлен ненормированный рабочий день, и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем:

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях)
1. Должности заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений		
1.1.	Заместитель директора по учебной работе	5
1.2.	Заместитель директора по воспитательной работе	5
1.3.	Заместитель директора по научно-методической работе и качеству	5
1.4.	Заместитель директора по учебно-производственной практике	5
1.5.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	5

1.6.	Заместитель директора по информационным технологиям	5
1.7.	Главный бухгалтер	5
1.8.	Заведующий отделением по специальности	5
2. Должности педагогических работников, иных педагогических работников		
2.1.	Преподаватель	3 (в период зимних каникул)
2.2.	Руководитель физического воспитания	3 (в период зимних каникул)
2.3.	Педагог-психолог	3 (в период зимних каникул)
2.4.	Старший методист	3 (в период зимних каникул)
2.5.	Педагог-организатор	3 (в период зимних каникул)
2.6.	Социальный педагог	3 (в период зимних каникул)
3. Должности служащих		
3.1.	Бухгалтер	3
3.2.	Ведущий юрисконсульт	3
3.3.	Экономист	3
3.4.	Специалист по кадрам	3
3.5.	Специалист по государственным закупкам	3
3.6.	Специалист по охране труда	3
3.7.	Инженер-электроник	3
3.8.	Специалист учебной части	3
3.9.	Специалист Ресурсного центра	3
3.10.	Заведующий канцелярией	3
3.11.	Секретарь учебной части	3
3.12.	Диспетчер учреждения	3
3.13.	Секретарь	3
3.14.	Архивариус	3

4.14. Работникам Колледжа предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

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

4.15. Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в соответствии с графиком отпусков, который составляется на каждый календарный год и утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.16. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

4.16.1. Руководителям (директору, заместителям директора, руководителям структурных подразделений) предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью.

4.16.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

4.16.3. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.17. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.18. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.19. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.20. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, при наличии денежного фонда.

4.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Колледжа.

4.22. Педагогические работники Колледжа, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются действующим законодательством Российской Федерации.

4.23. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов

уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работникам в случаях регистрации брака детей - до трех календарных дней;
- работникам для сопровождения ребенка (1-4 класс) в школу 1 сентября – один календарный день;
- работникам в день выпускного вечера ребенка – один календарный день;
- работникам в день призыва члена семьи на военную службу – один календарный день;
- работникам, которые не имели случаев наступления временной нетрудоспособности (не предоставляли листок нетрудоспособности) в течение календарного года – два календарных дня;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5. Оплата труда, гарантии и компенсации

5.1. Система оплаты труда работников Колледжа устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ульяновской области, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников Колледжа.

5.2. Система оплаты труда работников Колледжа включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

5.3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников Колледжа устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

5.4. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников Колледжа определяются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, установленных по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учетом повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы.

5.5. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам Колледжа, работа которых связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, в соответствии с Положением об оплате труда работников Колледжа.

5.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Колледжа с учетом того, что сложность выполняемых ими работ учтена в размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результативности.

5.7. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, кроме надбавок за тип и вид образовательного учреждения, за классность, за стаж непрерывной работы, выслугу лет и квалификационную категорию, в соответствии с Положением об оплате труда работников Колледжа.

5.8. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях).

5.9. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц: за первую половину месяца – 23 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 8 числа месяца, следующего за текущим, путем перечисления на лицевой счет работника в банке.

5.10. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Договором

5.11. Работникам Колледжа может выплачиваться единовременное поощрение в пределах средств на оплату труда в размере не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в связи с профессиональным праздником, юбилейной (50 лет и последующие 5 лет) и праздничной датами, награждением правительственными и ведомственными знаками отличия, выходом на пенсию.

5.12. Работникам Колледжа в пределах средств на оплату труда может быть оказана материальная помощь в связи с тяжелым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения, при вступлении в брак, рождении (усыновлении) ребенка, в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников в размере не более двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Материальная помощь предоставляется в соответствии с приказом директора Колледжа на основании письменного заявления работника Колледжа и документов, подтверждающих наступление предусмотренных обстоятельств.

Решение о предоставлении материальной помощи в связи с тяжелым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения, принимается комиссией.

5.13. Работникам, заключившим с Колледжем договор об образовании на обучение своего ребенка в Колледже со стороны Заказчика образовательной услуги, стоимость платной образовательной услуги может быть снижена до 50 %.

6. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечении занятости

6.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Колледжа и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

6.2. Увольнение работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации работников Колледжа, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3. При сокращении численности или штата работников Колледжа преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 1-2 года до пенсии) – имеющим более высокую квалификацию и стаж работы;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет.

6.4. При сокращении численности или штата работников Колледжа не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

6.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников Колледжа, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением средней заработной платы.

6.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации (статьи 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

7. Охрана труда

7.1. Работодатель обязан обеспечить:

7.1.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

7.1.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда;

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

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

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

7.1.6. Выделение денежных средств на проведение мероприятий по охране труда в пределах установленных лимитов на финансовый год;

7.1.7. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

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

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

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

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

7.1.12. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

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

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

7.1.15. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

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

7.1.17. Расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

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

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

7.1.21. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.1.22. Ознакомление работников с требованиями охраны труда;

7.1.23. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

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

7.2. Работник обязан:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда;

7.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

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

7.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

7.3. В Колледже создается и действует комиссия по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и представители работников.

Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора об охране труда.

8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1. Работодатель, признавая необходимым функционирование первичной профсоюзной организации работников Колледжа на правах партнерства, взаимоуважения и доверия, обязуется:

8.1.1. Предоставлять в установленном законодательством порядке выборному органу первичной профсоюзной организации работников Колледжа информацию о деятельности Колледжа для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

8.1.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации работников Колледжа возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Колледжа. Выделять для этой цели помещение в порядке и сроки, согласованные сторонами.

8.1.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации работников Колледжа возможность размещения информации в доступном для работников месте.

8.1.4. Принимать решения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников Колледжа в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Колледжа.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящий Договор рассмотрен и принят на Общем собрании работников 06.05.2016.

9.2. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлить действие настоящего Договора на срок не более 3 лет.

9.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Колледжа.

9.4. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

9.5. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Колледжа, изменения типа учреждения, реорганизации Колледжа в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Колледжа.

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

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

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

9.7. При ликвидации Колледжа настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9.8. Изменения и дополнения настоящего Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному соглашению сторон.

9.9. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него настоящим Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.10. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

9.11. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.12. Настоящий Договор, подписанный обеими сторонами, в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Пропитто, прономеровано и скреплено печатками

на 17 (свиридичити) листах

Директор ОГБПОУ УМК



А.В. Софроньев

Председатель первичной профсоюзной организации работников ОГБПОУ УМК

Л.И. Герасимова

МП