

Представитель работодателя:

И.о. начальника

ГБОУ ПО «Пензенский областной
медицинский колледж»

А.П. Дербенёв

30 ноября 2023 год

М. П.



Представитель работников:

Председатель профкома

ГБОУ ПО «Пензенский областной
медицинский колледж»

Е.С. Хачатурян

30 ноября 2023 год

М. П.



Утвержден на
общем собрании

коллектива

30 ноября 2023 год

Коллективный договор

Государственного бюджетного образовательного
учреждения профессионального образования
«Пензенский областной медицинский колледж»
на 2023-2026 годы

Коллективный договор зарегистрирован в
Министерстве труда, социальной защиты и
демографии Пензенской области.

21 12 20 23

Регистрационный № 379

Специалист [Signature]

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) от 30 декабря 2001 года №197-ФЗ, иными законодательными и правовыми актами и является правовым документом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники ГБОУ ПО «Пензенский областной медицинский колледж», в лице их представителя, председателя первичной организации Профсоюза работников здравоохранения Хачатурян Елены Сергеевны и государственное бюджетное образовательное учреждение «Пензенский областной медицинский колледж», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице своего представителя и.о. начальника ГБОУ ПО «Пензенский областной медицинский колледж» Дербенева Александра Петровича.

1.3. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников колледжа независимо от принадлежности к профсоюзу. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТК РФ).

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на 3 года.

1.7. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.9. Работники предоставляют право профкому договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва собрания трудового коллектива.

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

1.11. В период действия коллективного договора профсоюз не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

Раздел 2. Взаимодействие сторон

2.1. В целях выполнения настоящего коллективного договора, обеспечения социальных гарантий работников, снижения уровня социальных конфликтов, сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем стороны обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Отстаивать совместные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и других организациях.

2.1.3. Соблюдать условия и выполнять определенные настоящим коллективным договором обязательства.

2.1.4. Принимать меры по предупреждению и предотвращению конфликтных ситуаций, а также принимать меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

2.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения трудовых прав работников.

Раздел 3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа и трудовым договором.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

3.3. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон.

Соглашение заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.5. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Уставом колледжа, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка в ГБОУ ПО «Пензенский областной медицинский колледж».

3.6. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.7. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.8. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере.

3.9. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

3.10. Перевод работника на другую постоянную работу в колледже, осуществляется только с письменного согласия работника. Отстранение работника от работы производится только в случаях предусмотренных законом (ст.76 ТК РФ).

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ГБОУ ПО «Пензенский областной медицинский колледж» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

4.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка ГБОУ ПО «Пензенский областной медицинский колледж», являющимися неотъемлемой частью Коллективного договора (Приложение №1).

4.4. Продолжительность рабочего времени для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого персонала и обслуживающего персонала определяется в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ и не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ). Для педагогических работников колледжа устанавливается сокращенная

продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

4.5. Преподаватели работают в соответствии с расписанием учебных занятий, которые доводятся до их сведения не позднее чем за две недели. В случае изменения расписания преподаватели заблаговременно извещаются об этом.

4.6. Во время каникул, не совпадающих с очередным отпуском, преподаватели привлекаются к педагогической и организационной работе согласно утвержденного плана.

4.7. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в отпуске.

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

4.9. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников или по соглашению между работниками и Работодателем.

4.10. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

4.10.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников, занятых в основном и вспомогательных производствах, а также установление иных режимов рабочего времени в соответствии со статьями 100,101,102,103,104,104,105 ТК РФ.

4.10.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

4.10.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

4.11. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.12. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа колледжа в целом или его отдельных структурных подразделений.

4.13. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.14. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам, по их желанию, может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя начальника колледжа.

4.15. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней (работникам-инвалидам – 30 календарных дней) в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем. Отпуск преподавателям устанавливается продолжительностью не менее 56 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.16. По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.17. По распоряжению Работодателя работники могут при необходимости периодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.18. За особый режим работы - ненормированный рабочий день - работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью, определенной Правилами внутреннего трудового распорядка ГБОУ ПО «Пензенский областной медицинский колледж», но не менее трех календарных дней.

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

4.20. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией.

4.21. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.22. 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 статьями 128, 263 ТК РФ.

Раздел 5. Оплата труда

5.1. В целях повышения заинтересованности работников учреждения в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом и в повышении качества оказываемых услуг в учреждении применяется система оплаты труда, основанная на принципах «эффективного контракта», при установлении которой Стороны исходят из того, что:

5.1.1. настоящий Коллективный договор (в части оплаты труда), разрабатывается (изменяется, дополняется) на основании трудового законодательства, Постановления Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казённых учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство здравоохранения Пензенской области» (далее – Положение, утв. постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП), Постановления Правительства Пензенской области от 30.10.2008 № 736-пП «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников образовательных организаций Пензенской области», и приказов Минздрава Пензенской области с учётом финансово-экономического положения учреждения;

5.1.2. заработная плата работников (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения (совершенствования), при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации;

5.1.3. не менее 60% средств фонда оплаты труда учреждения используется на оплату труда работников, относящихся к категории основного персонала, и не более 40% средств фонда оплаты труда используется на оплату труда работников, относящихся к категории административно-управленческого и вспомогательного персонала;

5.1.5. в учреждении применяются виды (формы) выплат компенсационного и стимулирующего характера. При этом данные выплаты не устанавливаются (не начисляются) работникам, если это приведёт к образованию кредиторской задолженности по фонду оплаты труда учреждения.

5.2. Внесение изменений в настоящий Коллективный договор в части оплаты труда производится в целях приведения их в соответствие с действующим трудовым законодательством, Положением, утв. постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП, Положением, утв. Постановлением Правительства Пензенской области от 30.10.2008 №736-пП.

5.3. Положение об оплате труда работников учреждения должно содержать описание системы оплаты труда, в том числе:

5.3.1. фиксированные размеры окладов (должностных окладов) всех работников, должности (профессии) которых предусмотрены штатным расписанием учреждения (с учётом вносимых в него изменений);

5.3.2. виды (формы), размеры, порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

5.3.3. виды (формы), размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, в том числе установленных в рамках «эффективного контракта».

5.9. Работодатель обеспечивает:

5.9.1. зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой им работы, количества и качества затраченного труда;

5.9.2. равную оплату за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности структурного подразделения и учреждения в целом;

5.9.3. объективную оценку работы каждого работника на основе показателей и критериев эффективности деятельности, установленных в его трудовом договоре (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании локальных нормативных актов учреждения, разработанных с учётом рекомендаций, утверждённых приказами Минздрава Пензенской области;

5.9.4. выплату работникам заработной платы, установленной трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам) в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда, в сроки, установленные настоящим Коллективным договором.

5.10. В учреждении установлены дни выплаты заработной платы, не реже чем каждые полмесяца: **25** (двадцать пятое) и **10** (десятое) число.

5.11. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

5.12. Фонд оплаты труда в учреждении формируется в соответствии с законодательством Российской Федерации и Пензенской области.

5.13. Объем учебной нагрузки преподавателей колледжа устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами.

Ставка для преподавателей определяется из расчета 720 часов в год. Верхний предел учебной нагрузки составляет 1440 часов в год.

Предельный объем преподавательской работы, который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется при заключении с ним трудового договора, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением.

5.14. За часы учебной нагрузки сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

5.15. Определение размера заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5.16. При совмещении профессий (должностей) расширения зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором работнику производится доплата.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

5.17. Колледж самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки, компенсационные и стимулирующие выплаты) в пределах выделенных ассигнований.

5.18. Должностной оклад руководителя колледжа, определяемый трудовым договором, устанавливается Министерством здравоохранения Пензенской области в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Пензенской области.

В пределах средств, выделенных на оплату труда работников учреждения, руководителю могут быть установлены иные дополнительные выплаты. Государственный орган исполнительной власти в ведении которого находится учреждение, устанавливает руководителю выплаты стимулирующего характера. Конкретный размер выплат устанавливается учредителем, исходя из оценки результатов деятельности учреждения.

5.19. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя.

5.20. Размеры доплат преподавателям и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей преподавателя (классное руководство, заведование кабинетом, проверка тетрадей, цикловые комиссии) определяются учреждением самостоятельно в соответствии с Постановления Правительства Пензенской области от 30.10.2008 №736-пП «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников образовательных организаций Пензенской области».

5.21. Оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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»).

5.22. В исключительных случаях по должностям служащих (рабочих), по которым не определены размеры окладов, оклады устанавливаются по решению руководителя учреждения и утверждаются соответствующим локальным актом учреждения.

5.23. Конкретный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке), так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном соотношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов.

5.24. Премирование работников колледжа по результатам работы за год производится при выполнении плановых заданий и экономии средств по фонду оплаты труда на основании Положения по определению размера годовой премиальной выплаты в соответствии с показателями эффективности деятельности работников государственного бюджетного образовательного учреждения профессионального образования «Пензенский областной медицинский колледж».

5.25. Вознаграждение по итогам работы за месяц зависит от фактически отработанного в данном периоде времени каждым сотрудником (не учитывается очередной отпуск или пребывание на курсах повышения квалификации).

5.26. Размеры премий, доплат и надбавок максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от результатов и дополнительного объема работ, выполняемых работниками колледжа в пределах выделенных на эти цели средств.

5.27. При реализации условий начисления премиальной выплаты по итогам работы, исходить из того, что:

- 1) премиальная выплата по итогам работы не начисляется за тот месяц, в котором работник был подвергнут дисциплинарному взысканию в порядке, предусмотренном статьями 192-193 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 2) снижение размера премиальных выплат по итогам работы во всяком случае не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

5.28. Выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах средств, выделенных учреждению образования на оплату труда работников.

5.29. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации.

5.30. По письменному заявлению сотрудника из фонда оплаты труда, при наличии средств на оплату труда, работнику оказывается материальная помощь в размере должностного оклада (для административно-управленческого и вспомогательного персонала) или базового оклада (для основного педагогического персонала) в следующих случаях:

- при праздновании юбилея (женщины - 50,55 лет, мужчины - 50,60 лет);
- в связи с продолжительной болезнью работника (более 2 месяцев);
- в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.
- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети).

5.31. Решение о премировании и установлении доплат, надбавок, оказание материальной помощи принимается начальником колледжа.

5.32. Сотруднику колледжа, исполняющему обязанности временно отсутствующего работника устанавливается надбавка к должностному окладу (ставке) в размере до 100 % от оклада основного работника.

5.33. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате часов:

- выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников;
- педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления здравоохранением, методических и учебно-

методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

- преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

- преподавательской работы, выполненной преподавателями учреждений среднего профессионального образования сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки;

- приема экзаменов (консультаций).

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления базового оклада педагогического работника (с учетом выплат обязательного (постоянного) характера, предусмотренных в зависимости от имеющегося уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации) за установленную норму часов педагогической работы.

5.34. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

5.35. Начальник колледжа в пределах средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий ставок почасовой оплаты труда.

5.36. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

5.37. Колледж вправе повышать (индексировать) размеры окладов работников в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Пензенской области от 30.08.2008 г. №736-пП «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений образования Пензенской области» и Постановлением Правительства Пензенской области от 5.06.2018 №303-пп «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников образовательных организаций Пензенской области».

5.38. Оплата работы в выходные или нерабочие праздничные дни производится в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.39. Исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.40. Оплата отпусков работников производится не позднее чем за три дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

5.41. При направлении работника в командировку ему выплачиваются суточные в размере:
- 100 рублей за каждый день нахождения в командировке.

5.42. Оплата часов сверх установленной педагогической нагрузки штатным преподавателям производится ежемесячно или в конце учебного года.

5.43. При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

Раздел 6. Гарантии занятости работников

6.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением соответствующего выборного профсоюзного органа.

6.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

6.3.2. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

6.3.3. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников (статья 261 ТК РФ):

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до

18 лет);

- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.

6.3.4. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим на предприятии, с учетом их квалификации и опыта работы.

6.3.5. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в образовательном учреждении в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

Раздел 7. Социальные льготы, гарантии и компенсации

7.1. Стороны пришли к соглашению о необходимости участия сотрудников колледжа в культурно-массовых и спортивных мероприятиях, пропаганде здорового образа жизни.

7.2. Работодатель и профсоюзный комитет информирует работников об имеющихся в учреждении возможностях оздоровления сотрудников колледжа и их детей.

7.3. Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен исходя из финансовых возможностей колледжа, путем внесения изменений в настоящий коллективный договор.

7.4. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премии, награждает ценными подарками, почетными грамотами, представляет к званию лучшего по профессии).

7.5. Работники при прохождении диспансеризации в порядке имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

Раздел 8. Развитие кадрового потенциала

8.1. В целях развития персонала, совершенствования его знаний, профессиональных навыков и умений Работодатель:

8.1.1. Определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников за счет средств колледжа.

8.1.2. Обязуется предоставить работникам колледжа право повышать квалификацию не реже чем один раз в пять лет.

8.1.3. Обеспечивает своевременную профессиональную подготовку работников в соответствии с локальными нормативными актами колледжа.

8.1.4. Создает работникам необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами колледжа.

8.2. В случае направления работника для повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя зарплата по основному месту работы. Если работник для повышения квалификации направляется в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы в порядке и размерах, установленных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

Раздел 9. Охрана труда

9.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

9.1.1. Обеспечивать реализацию политики организации в области охраны труда.

9.1.2. Обеспечивать и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

9.1.3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

9.1.4. Обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании

порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и 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.

9.1.5. Проводить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проводить за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательное психиатрическое освидетельствование работников, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.

9.1.6. Проводить 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.

9.1.7. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

9.1.8. Принимать необходимые меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

9.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.1.10. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9.1.11. Обеспечивать 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.

9.1.12. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.1.13. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.14. Незамедлительно выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (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 профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принимать меры по результатам их рассмотрения.

9.1.15. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

9.1.16. Осуществлять разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

9.1.17. Обеспечить 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.

9.1.18. Обеспечить соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.2. Профсоюзный комитет обязуется:

9.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

9.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда.

9.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

9.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

9.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.2.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

9.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Раздел 10. Гарантии прав выборных профсоюзных органов и их работников

10.1. Работодатель, должностные лица соблюдают права выборного профсоюзного органа колледжа, содействуют его деятельности в соответствии с главой 58 ТК РФ, другими законодательными актами.

10.2. Трудовые отношения, гарантии работникам, избранным или входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов, обязанности Работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа регулируются статьями 374-378 ТК РФ.

10.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

10.4. Работодатель обеспечивает участие выборного профсоюзного актива в работе выборных профсоюзных органов всех уровней, сохраняя за ним средний заработок на период участия в указанных мероприятиях.

10.5. Работодатель предоставляет выборным профсоюзным органам в пользование помещения, принадлежащие Работодателю, для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления.

Раздел 11. Контроль за выполнением договора

11.1. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

11.2. Стороны обязуются предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую и своевременную информацию при проведении контроля за выполнением договора.

11.3. Стороны обязуются рассматривать взаимные обращения и принимать конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

Раздел 12. Заключительные положения

12.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в 2 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

12.2. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

12.3. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников.



Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью
и.о. начальника колледжа
А.П. Дербенева

19 (двадцать девять) листов