

Работодатель  
Директор ГБПОУ «ЧБМК»

Р.А.Султабаев

01 2024 г.

Представитель работников  
Председатель первичной  
Профсоюзной организации  
«РПОУ «ЧМК»  
3.А.Мачигова

01 2024 г.

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

## Междурядный договор

Между руководством и работниками  
Государственного бюджетного профессионального

образовательного учреждения

базовый медицинский

сроком на три года

действует с 19.01.2024 г. по 18.01.2027 г.

ГБЮН-100, включая работы по монтажу.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в отделе труда и социального развития Ахматовского района г.Грозного

Регистрационный № 298

1.12 При смене формы собственности учреждения коллектический договор сохраняет свое действие в

и социального развития  
Ахматовского района г.Грозного

1.14. В течение срока действия комплекта документов  
документы хранятся в архиве

1.15. В течение срока действия копии настоящего документа в него вносятся изменения и дополнения на основании действующего законодательства Российской Федерации.

Регистрационный № 292

Руководитель отдела труда

## и социального развития Ахматовского района г. Грозного

И.И.Дадуев

И.И.Дадуев

2024 F

## **1. Общие положения**

### **1.1. Настоящий Коллективный договор между работодателем и работниками**

Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Чеченский базовый медицинский колледж» (далее – Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Чеченский базовый медицинский колледж» (далее - ГБПОУ «ЧБМК») на основе согласования взаимных социально-экономических интересов сторон, направленных на эффективную деятельность учреждения.

**1.2. Настоящий коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом «Об образовании», Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Чеченской Республики «О социальном партнёрстве», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГБПОУ «ЧБМК» (далее – учреждение) 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.**

**1.3. Сторонами коллективного договора являются:**

- работодатель в лице его представителя – директора ГБПОУ «Чеченского базового медицинского колледжа» Султабаева Рамзана Алвадиевича.
- работники колледжа, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком) в лице Мачиговой Залины Абуевны.

**1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, либо путём тайного голосования избрать иного представителя (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).**

**1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБПОУ «ЧБМК», включая работников филиала.**

**1.6. Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров (ст. 36 ТК РФ).**

**1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования колледжа, расторжения трудового договора с руководителем колледжа.**

**1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников под расписью в течение 5 дней после его подписания.**

**1.9. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.**

**1.10. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования колледжа, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором образовательного учреждения.**

**1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации колледжа.**

**1.12. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.**

**1.13. При ликвидации колледжа коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.**

**1.14. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.**

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

1.16. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами партнёрства путём переговоров.

1.18. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.18.1. Профсоюзный комитет колледжа, действующий на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения, является полномочным представительным органом работников колледжа, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.19. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников;
- 3) Положение об охране труда;
- 4) Соглашение по охране труда и другие локальные нормативные акты.

1.20. Стороны определяют следующие формы управления колледжем непосредственно работниками через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе колледжа, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## 2. Трудовые отношения и трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом и локальными нормативными правовыми актами ГБПОУ «ЧБМК» и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

2.2. Стороны настоящего Коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда работника.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.4. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключение случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.5. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается в период испытательного срока в полном объеме ч.1 ст.129 ТК РФ.

2.6. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в ГБПОУ «ЧБМК».

2.7. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

2.8. Работник в соответствии с трудовым договором принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

2.9. 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, создавать условия для квалификационного роста.

2.10. Трудовой договор между работником и работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК 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).

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.

2.11. Все вопросы, связанные с изменением структуры ГБПОУ «ЧБМК», его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием профкома.

2.12. Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

2.13. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается в соответствии со ст.333 Трудового кодекса Российской Федерации «Продолжительность рабочего времени педагогических работников» и Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 « О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться 1440 часами.

В исключительных случаях, когда по предмету остаётся незначительное количество нераспределённых часов и нет возможности на этот объем найти преподавателя, администрация может установить учебную нагрузку выше указанных норм.

Учебная нагрузка преподавателей на новый учебный год устанавливается директором колледжа по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного семестра и ухода работников в отпуск.

Заместитель директора по учебной работе должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год под роспись до ухода их в очередной ежегодный оплачиваемый отпуск.

2.14. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется объем учебной нагрузки и преемственность преподавания предметов в учебных группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении

ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп.

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

2.15. Преподавательская работа, выполняемая работниками колледжа, помимо своей основной работы и не являющимися преподавателями, а также работникам других образовательных учреждений, предприятий и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.16. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другим преподавателям.

2.17. Учебная нагрузка на выходные и не рабочие праздничные дни не планируется.

2.18. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре или приказе директора учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп (п. 66 Типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником, без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать 2 месяца в течение календарного года);

- остоя, когда работникам поручается, с учётом их специальности и квалификации, другая работа в учреждении на все времяостоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.19. Изменение сторонами условий трудового договора, постоянное или временное изменение трудовой функции, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости осуществляется в порядке, установленным Трудовым кодексом РФ (ст. 72-73 ТК РФ).

2.20. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества студентов, изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

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

2.21. О предстоящих изменениях условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

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.

2.22. Работодатель или его полномочный представитель до подписания трудового договора обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.23. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

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

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд колледжа.

3.2. Работодатель определяет формы дополнительного профессионального образования работников колледжа, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития колледжа.

3.3. Работодатель обязуется:

- Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

- Организовывать повышение квалификации работников не реже чем один раз в три года.

3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждении высшего и среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях, финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.)

3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям ставки оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4. Стороны договорились, что:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учётом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учётом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.4. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

4.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в учреждении вакансии (как вакантную должность, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

4.6. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.7. Стороны договорились, что:

4.7.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

а) лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

б) одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

в) лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

г) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

д) неосвобождённые председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

е) молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.7.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.7.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.8. При смене собственника имущества, реорганизации учреждения трудовые отношения с согласия сторон продолжаются.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебной нагрузкой, утверждаемыми работодателем с учётом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом колледжа.

5.2. Для всех работников колледжа, помимо преподавателей, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для преподавателей устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.3.1. Продолжительность рабочего времени преподавателей устанавливается с учётом нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, объёма учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них, и не может превышать 1440 часов в год.

Верхний предел учебной нагрузки не ограничивается согласно п.2.13.

5.4. Режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

5.5. Неполное рабочее время, т.е. неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;

5.5.1. По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Оплата труда, в данном случае, производиться за фактически отработанное время.

5.6. Составление расписания занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени преподавателя.

5.7. Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами III группы – в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законом порядке.

5.8. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников колледжа к работе в эти дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя с их письменного согласия и оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха.

5.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом гарантий и ограничений инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

5.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными

обязанностями, допускается только по письменному распоряжению директора колледжа с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.11. Во время зимних и летних каникул, а также до начала отпуска и после его окончания в летний период педагогические работники колледжа могут привлекаться к участию в работе методических комиссий и к другим мероприятиям. Преподаватели, являющиеся кураторами учебных групп, председателями учебных методических объединений (УМО), заведующими учебными кабинетами, могут привлекаться к работе, связанной с вышеуказанной деятельностью, а также к проведению культурно-массовых мероприятий.

5.12. В каникулярное время, по согласованию, педагогические работники, служащие общеотраслевых должностей и работники общеотраслевых профессий могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.13. Очерёдность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором колледжа по согласованию с профкомом колледжа не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

5.13.1. О времени начала ежегодного оплачиваемого отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.13.2. Продление, перенесение, разделение и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

5.14. Работодатель обязуется:

5.14.1. Предоставлять дополнительный отпуск работникам без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям, жёнам, 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 илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

5.14.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы:

- при рождении ребёнка в семье – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня.

5.15. Предоставлять педагогическим работникам, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом учреждения.

5.16. При пятидневной рабочей неделе работникам колледжа предоставляются два выходных дня: суббота и воскресенье. При шестидневной рабочей неделе – один выходной день воскресенье. (ст.111 ТК РФ).

5.17. График дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

## 6. Оплата и нормирование труда

6. В области оплаты труда Стороны договорились:

6.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников ГБПОУ «ЧБМК».

6.2. Производить оплату труда работников на основе повременно-индивидуальной системы оплаты труда, которая предусматривает выплату заработной платы на основе должностных окладов, учитывающих профессиональную квалификацию работников, уровень ответственности за выполнение должностных обязанностей, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы, и не предусматривает систему текущего премирования и надбавки за стаж работы в ГБПОУ «ЧБМК».

Размеры должностных окладов работникам определяются трудовыми договорами по соглашению сторон.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям, предусмотренным Положением об оплате труда ГБПОУ «ЧБМК».

Месячная заработка плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утверждённого на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Заработка плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

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

6.3. Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичной категории работников соответствующих отраслей экономики.

6.4. Осуществлять премирование работников и выплачивать вознаграждение по итогам работы в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ «ЧБМК».

6.5. Повышать (индексировать) размеры должностных окладов работников в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников ГБПОУ «ЧБМК».

6.6. Заработка плата работникам колледжа выплачивается два раза в месяц путём перечисления на лицевой счёт работника в банке. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца – до 16 числа и до 1 числа следующего месяца - за вторую половину отработанного месяца.

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

6.7. Производить исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

6.8. Производить оплату отпусков работникам не позднее чем за три дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

6.9. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесяти действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной

платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм.

6.10. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (статьи 173-177) работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию.

6.11. Заработная плата работника колледжа включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- иные выплаты, не противоречащие законодательству РФ, настоящему Коллективному договору, трудовому договору.

6.12. Изменение размеров ставок (должностных окладов) заработной платы педагогических работников производится:

- при увеличении стажа педагогической работы (со дня работы педагогического работника в колледже);
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;
- при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении учёной степени доктора наук – со дня присуждения высшей аттестационной комиссией (ВАК) учёной степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого размера ставки (оклада), производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

6.14. Наполняемость групп, установленная Типовым положением об образовательном учреждении среднего профессионального образования, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.15. Работодатель обязуется:

6.16. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

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

6.18. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.19. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работников несёт директор учреждения.

## **7. Социальные льготы, гарантии и компенсации**

7. В целях повышения социальной защищенности работников Работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом предоставляет работникам следующие социальные льготы и гарантии в пределах средств, утвержденных годовой программой деятельности предприятия в части расходов социальной сферы:

7.1.1. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определённом законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.

7.1.2. Организовывать квалифицированную медицинскую помощь работникам.

7.1.3 Оказывать материальную помощь работникам колледжа по основаниям и в размерах, установленных Положением об оплате труда работников ГБПОУ «Чеченский базовый медицинский колледж».

7.1.4. Оказывать содействие в предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях города.

7.1.5. По мере необходимости выделять денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.1.6. Оказывать из внебюджетных средств материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим остронуждающимся работникам учреждения с учётом мнения (по согласованию) профкома, перечню оснований предоставления материальной помощи и её размером.

7.1.7. Выделять средства:

- на поздравление юбиляров (50, 55, 60, 65 лет);
- в связи с уходом на пенсию, согласно Положению об оплате труда;
- на проведение праздничных мероприятий и профессиональных праздников.

7.2. В случае использования дистанционным работником с согласия или ведома Работодателя для выполнения трудовой функции принадлежащих работнику или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств выплачивать дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещать расходы, связанные с их использованием.

7.3. Работодатель обязуется обеспечить выполнение действующего законодательства по назначению и выплате пособий за счёт средств социального страхования в следующих случаях:

- отпуска по беременности и родам;
- на рождение ребёнка;
- по временной нетрудоспособности;
- на погребение;
- отпуска по уходу за ребёнком до достижения возраста 1,5 лет;
- предоставление четырёх дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет с оплатой в размере среднего дневного заработка. При установлении работнику суммированного учёта рабочего времени средний дневной заработок сохраняется за нормальную продолжительность рабочего дня, установленного законодательством для данного работника. Четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня могут предоставляться одному из работающих родителей или могут быть разделены между родителями по их усмотрению.

7.4. 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.

7.5. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест и эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению

производства, перечня оказываемых услуг и непрофильной деятельности, а также создание дополнительных рабочих мест.

#### 7.6. Работодатель обязуется:

7.6.1. 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.

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

7.6.2. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- 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.

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

7.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы време (не менее [значение] часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства предприятия).

7.8. Работодатель по согласованию с профсоюзом обеспечивает разработку, реализацию и финансирование программы содействия занятости, предусматривающую меры, направленные на переобучение высвобождаемых работников при массовом увольнении.

## 8. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель в соответствии с действующим трудовым законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. По результатам аттестации рабочих мест осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения профкома.

8.3. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья студентов, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

8.4. Обеспечивать нормативной и справочной литературой по охране труда.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

8.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда: Правил, инструкций, журналов инструктажа и других необходимых документов (ст. 221 ТК РФ).

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

8.8. Сохранять место работы (должность) и 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.

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

8.10. 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.

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

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

8.13. 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.

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

8.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников здравоохранения, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в колледже. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устраниению.

## 9. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

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

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

9.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения профкома.

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

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

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

**9.7.** Работодатель, за счёт внебюджетных средств учреждения производит ежемесячные выплаты неосвобождённому председателю профкома в размере -65% от должностного оклада (ст. 377 ТК РФ).

**9.8.** Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях с сохранением заработной платы.

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

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

**9.10.** Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития колледжа.

**9.11.** Члены профкома включаются в состав комиссий колледжа по аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

## **10. Обязательства профкома**

**10.1. Профком обязуется:**

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

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

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременность внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении директором колледжа, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

10.8. Осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременность предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представления работодателем в Единый фонд страхования достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.12. Профсоюзный комитет обязуется оказывать материальную помощь членам профсоюза по личным заявлениям, а именно:

- на похороны близких родственников (родителей, супругов, детей, родных братьев и сестёр) в размере до 7 000 рублей;
- в связи с бракосочетанием до 7 000 рублей;
- на лечение в размере до 7 000 рублей;
- в связи с тяжелым материальным положением членов профсоюза до 7 000 рублей;
- на иные исключительные случаи в размере до 10 000 рублей (стихийные бедствия, пожар и т.д.).

10.13. Профсоюзный комитет выделяет денежные средства на путевки в санаторно-курортное учреждение работникам колледжа, для оплаты частичной компенсацией стоимости путевки в размере 30%.

10.14. Профсоюзный комитет вправе выделять денежные средства на юбилейные даты членов профсоюза, проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, организацию праздничных мероприятий.

## **11. Порядок внесения изменений и дополнений в Коллективный договор**

11.1. Изменения и дополнения Коллективного договора и приложений к нему в течение срока действия Коллективного договора производятся в порядке, установленном настоящим разделом Коллективного договора (ст. 44 ТК РФ).

11.2. Изменения и дополнения Коллективного договора и приложений к нему производятся только по взаимному согласию сторон.

Коллективный договор утверждён на заседании выборного профсоюзного собрания работников колледжа.

11.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений Коллективного договора и приложений к нему может выступить любая из сторон, уведомив об этом другую сторону в письменной форме с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений или дополнений.

11.4. Коллективные переговоры по внесению изменений и дополнений в Коллективный договор и приложения к нему проводит совместная комиссия, создаваемая из равного числа представителей от работодателя и работников, уполномоченных представлять интересы сторон в порядке, предусмотренном действующим законодательством (ст.ст.29-33 ТК РФ).

11.5. Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушение и невыполнение условий Коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии со ст. ст. 5.28 – 5.31. Кодекса об административных правонарушениях.

11.6. Изменения и дополнения в Коллективный договор и приложения к нему утверждаются на общем собрании работников.

11.7. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

11.8. По истечении установленного срока действия Коллективного договора стороны могут пролонгировать Коллективный договор не более трёх лет.

## **12. Контроль за выполнением коллективного договора.**

Ответственность сторон.

Стороны договорились что:

12.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

- 12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.
- 12.3. Рассматривают в трехнедельный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 12.4. 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.
- 12.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренных законодательством. (ст.54,55. ТК РФ)
- 12.6. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 12.7. Все изменения и дополнения к настоящему Коллективному договору вносятся с согласованию сторон и оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.
- 12.8. Итоги выполнения настоящего Коллективного договора подводятся 1 раз в год на заседании Выборочного профсоюзного собрания работников.
- 12.9. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.

В ГБПОУ «Чеченский базовый медицинский колледж» -224 сотрудника.  
Из них -172 женщины и 52-мужчины.