

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ КОМИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Сыктывкарский медицинский колледж им. И.П. Морозова»

От Работодателя:
исполняющий обязанности
директора государственного
профессионального
образовательного учреждения
«Сыктывкарский медицинский
колледж им. И.П. Морозова»

От Работников:
председатель первичной
профсоюзной организации
государственного
профессионального
образовательного учреждения
«Сыктывкарский медицинский
колледж им. И.П. Морозова»

О.В. Седрисева /О.В. Седрисева

О.Ю. Макова /О.Ю. Макова

«18» декабря 20 24 г.

«18» декабря 20 24 г.



Утверждён
Конференцией работников и
обучающихся государственного
профессионального
образовательного учреждения
«Сыктывкарский медицинский
колледж им. И.П. Морозова»
18.12.2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного профессионального образовательного учреждения
«Сыктывкарский медицинский колледж
им. И.П. Морозова»

на 2025-2027 годы

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в Мин.перехода труда, занятости и социальной защиты Республики Коми,

Регистрационный № 129-КР/25
от «29» 01 20 25 г.

Начальник управления труда: Смирнов В.В.

г. Сыктывкар
2024

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном профессиональном образовательном учреждении «Сыктывкарский медицинский колледж им. И.П. Морозова» (далее – ГПОУ «СМК», Колледж) и устанавливающий взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора (далее – Стороны) являются:

- государственное профессиональное образовательное учреждение «Сыктывкарский медицинский колледж им. И.П. Морозова», представленное в лице исполняющего обязанности директора Седрисевой Ольги Владимировны, именуемое далее «**Работодатель**», и
- работники Колледжа, именуемые далее «**Работники**», представленные первичной профсоюзной организацией ГПОУ «СМК» (далее – ППО Колледжа), в лице ее председателя Маковой Ольги Юрьевны.

1.3. Коллективный договор разработан на основе действующего законодательства Российской Федерации, в том числе Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ № 273), Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 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» (далее – Приказ Минобрнауки России № 1601) и локальных актов Колледжа.

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

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы.

1.6. В течение срока действия настоящего Договора Стороны на основе взаимной договоренности вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном ТК РФ.

1.7. Стороны определяют следующие формы взаимодействия администрации Колледжа с ППО Колледжа:

- учет мотивированного мнения первичной профсоюзной организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов Колледжа;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Колледжа, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

1.8. Коллективный договор утверждается Конференцией работников и обучающихся Колледжа и подписывается уполномоченными представителями Сторон.

1.9. Работодатель регулярно должен информировать Работников Колледжа о вступивших в силу локальных актах, о внесенных изменениях и дополнениях в действующие локальные акты:

- через руководителей структурных подразделений, в части их касающейся;
- через размещение информации на сайте Колледжа, в части социально-экономических и трудовых отношений.

1.10. Приложение № 1 к настоящему Договору – Положение о материальной помощи и выплатах стимулирующего характера в виде премий (за счет средств от приносящей доход деятельности) – является его неотъемлемой частью.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Колледжа, расторжения трудового договора (контракта) с руководством (руководителем) Колледжа. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) или ликвидации Колледжа, договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации или ликвидации.

1.12. На заседании двусторонней Комиссии по подготовке, заключению и контролю выполнения Коллективного договора государственного профессионального образовательного учреждения «Сыктывкарский медицинский колледж им. И.П. Морозова» ежегодно в первом квартале текущего года заслушиваются отчеты администрации и ППО Колледжа о выполнении Коллективного договора.

2. Трудовые отношения и трудовой договор

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, не более пяти лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иным законодательством Российской Федерации (ст. 67, 58 ТК РФ).

2.2. Работодатель вправе принять решение о введении электронного документооборота согласно ТК РФ (ст. 22.1, 22.2, 22.3 ТК РФ).

2.3. Работодатель принимает Работников в соответствии с их квалификацией на имеющиеся вакантные должности (ст. 16, 22 ТК РФ).

2.4. Работодатель вправе разрабатывать должностные инструкции в соответствии со штатным расписанием Колледжа на основании рекомендаций квалификационных справочников и профессиональных стандартов.

2.5. В трудовом договоре сторонами оговариваются основные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. В этом случае трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями (ст. 57 ТК РФ).

В условия трудового договора соглашением сторон может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре (ст. 70 ТК РФ).

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор в порядке, предусмотренном ТК РФ.

2.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с настоящим Договором. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 57 ТК РФ).

2.7. Объем учебной нагрузки педагогическим Работникам устанавливается работодателем в соответствии с действующим законодательством, исходя из условий реализации образовательных программ, количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, фактического комплектования учебных групп, других конкретных условий Колледжа с учетом мотивированного мнения ППО Колледжа (Приказ Минобрнауки России № 1601).

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и основным профессиональным образовательным программам, сокращения количества обучающихся и групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка может быть разной в первом и втором полугодиях.

2.8. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного абз. 2 п. 2.7. настоящего Договора.

2.9. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Колледже, а также педагогическим работникам других организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.10. Педагогический работник ГПОУ «СМК» не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в Колледже, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника (ст. 48 ФЗ № 273).

2.11. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации (ст. 48 ФЗ № 273).

2.12. Учебная нагрузка лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, остается неизменной на период отпуска по временной нетрудоспособности в связи с рождением ребенка, отпуска по уходу за ребенком до 3 лет и передается на этот период для выполнения другими преподавателями (Приказ Минобрнауки России № 1601).

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

2.14. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.15. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными актами Российской Федерации (ст. 60 ТК РФ).

2.16. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под подпись с настоящим Договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в Колледже и непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (ст. 68 ТК РФ).

2.17. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям и в порядке, предусмотренном ТК РФ (гл. 13 ТК РФ).

2.18. При увольнении Работник получает в отделе правового, кадрового и документационного обеспечения и оформляет обходной лист.

2.19. Работник обязан (ст. 21 ТК РФ, ст. 48 ФЗ № 273):

- 1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- 2) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;
- 3) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 4) уважать честь и достоинство всех участников образовательных отношений, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 5) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- 6) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 7) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 8) систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 9) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности;
- 10) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- 11) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 12) соблюдать Устав и Правила внутреннего трудового распорядка Колледжа;
- 13) бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
- 14) незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- 15) создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг другу;
- 16) правильно применять средства коллективной и индивидуальной защиты;
- 17) своевременно проходить иммунизацию, в том числе по эпидемиологическим показаниям.

3. Классное руководство (кураторство) в группах Колледжа

3.1. Работодатель берет на себя обязательства по недопущению в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства (кураторства) в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества групп с соблюдением законодательства о труде.

3.2. Работодатель берет на себя обязательства по недопущению изменений или отмены Работникам размеров ранее установленных выплат за классное руководство (кураторство), за исключением случаев предусмотренных законодательством.

3.3. Работодатель осуществляет преемственность осуществления классного руководства (кураторства) в группах на следующий учебный год.

3.4. Работодатель осуществляет определение кандидатур Работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство (кураторство) в группах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый Работник знал, в какой группе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство (кураторство).

3.5. Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам Работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), другим Работником осуществляется с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (кураторство) пропорционально времени замещения, что предусматривается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

3.6. Работодатель имеет возможность отмены классного руководства (кураторства) с отменой выплат за классное руководство (кураторство) за неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине работы по классному руководству, подтвержденной соответствующими документами.

3.7. В случае необходимости (при недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство) классное руководство может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других Работников Колледжа, ведущих учебные занятия в данной группе.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации и аттестация Работников

4.1. Работодатель определяет необходимость подготовки Работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления Работников на прохождение независимой оценки квалификации для нужд Колледжа (ст. 196 ТК РФ).

4.2. Работодатель с учетом мнения ППО Колледжа определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления Работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 196, 372 ТК РФ).

4.3. Каждый Работник должен иметь профессиональную квалификацию, отвечающую требованиям занимаемой должности.

4.4. Все Работники обязаны систематически заниматься повышением своей квалификации, в том числе в форме самообразования, а также по существующим национальным, федеральным и региональным проектам (программам).

4.5. Работодатель обязуется:

1) в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности (ст. 196 ТК РФ);

2) организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников (в разрезе специальности) по мере необходимости;

3) ежегодно оформлять подписку на периодические издания, электронные системы необходимые для осуществления учебной и методической деятельности преподавателей и административных Работников;

4) определять сроки прохождения процедуры аттестации педагогическими работниками, не имеющими квалификационных категорий, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

4.6. Педагогические работники проходят аттестацию на соответствие занимаемой должности один раз в пять лет (ст. 49 ФЗ № 273).

Другие работники Колледжа проходят аттестацию в соответствии с локальными актами Колледжа (ст. 81 ТК РФ).

4.7. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные гл. 26 ТК РФ Работникам, совмещающим работу с получением образования, а также Работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук.

4.8. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в Колледже:

1) содействие адаптации и профессиональному становлению молодых специалистов, формированию их компетенции, повышению мотивации к деятельности в Колледже;

2) создание необходимых условий труда молодым специалистам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современными техническими средствами и лицензионными программными продуктами и иными необходимыми предметами;

3) организация методического сопровождения молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в Колледже из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с их согласия согласно локальному акту Учреждения;

4) обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых специалистов;

5) создание условий для профессионального и карьерного роста молодых специалистов через профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, конкурсы, олимпиады и иные мероприятия;

6) активизация и поддержка досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:

5.1. Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ).

Рабочее время и время отдыха Работников определяется действующим законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка, в том числе расписанием учебных занятий, годовым календарным учебным планом (ст. 95, ст. 110 ТК РФ, Приказ Минпросвещения России от 24.08.2022 N 762 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования») по согласованию Сторон.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, как для работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ).

5.2. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них.

Объем преподавательской (учебной) нагрузки педагогическим работникам в соответствии с Приказом Минобрнауки России № 1601 устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) ППО Колледжа.

Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, классное руководство (кураторство), работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.3. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, а также с учетом дневной и недельной нагрузкой обучающихся и шкалой трудности учебных предметов.

При составлении расписания учебных занятий Работодатель вправе предусмотреть для преподавателя свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.4. Педагогические работники, ведущие преподавательскую работу, вправе не присутствовать в Колледже в дни, свободные от проведения занятий по расписанию, и выполнения непосредственно в Колледже иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, в том числе дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Колледжа (заседания педагогического совета, цикловых комиссий и т.п.)

5.5. Работникам разрешается работа по совместительству (ст. 282 ТК РФ).

5.6. 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 (ст. 128 ТК РФ).

По письменному заявлению Работника Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы категориям Работников, указанным в ст. 128, 173, 173.1., 174, 286 ТК РФ.

По письменному заявлению Работника, являющегося родителем (опекуном, попечителем, приемным родителем), имеющего ребенка до шестнадцати лет, Работодатель ежемесячно предоставляет дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст. 319 ТК РФ).

По письменному заявлению Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, Работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, при наличии документов, подтверждающих указанные условия, Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для Работника время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью

либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

По письменному заявлению Работника Работодатель предоставляет также отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- ✓ для проводов детей в армию – до 3 календарных дней;
- ✓ в связи со свадьбой близких родственников Работника (ст. 14 Семейного кодекса РФ) – до 3 календарных дней;
- ✓ переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- ✓ усыновления ребенка – 1 календарный день;
- ✓ работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- ✓ работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- ✓ рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- ✓ регистрации брака – до 5 календарных дней;
- ✓ смерти близких родственников, мужа/жены – до 5 календарных дней.

Работодатель обязуется предоставлять Работникам по их письменному заявлению дополнительный разовый отпуск без сохранения заработной платы для сопровождения в школу детей младшего школьного возраста (1-4 класс) в первый учебный день – 1 день;

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком (ст. 123 ТК РФ).

График отпусков составляется работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа на каждый календарный год и утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

При составлении графика оплачиваемого отпуска работодателем учитываются особенности учебно-воспитательного процесса.

5.8. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится по соглашению сторон в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

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

6. Оплата труда

6.1. Стороны исходят из того, что оплата труда Работников осуществляется на основе локального нормативного акта «Положение об оплате труда работников ГПОУ «Сыктывкарский медицинский колледж им. И.П. Морозова», принятого в соответствии с приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 28.06.2018 года № 259-п «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя».

6.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) путем перечисления на индивидуальные лицевые счета, открытые в кредитной организации, через Национальную платежную систему «МИР» (ст. 131 ТК РФ, ФЗ от 27.06.2011 г. № 161-ФЗ «О национальной платежной системе»).

6.3. Районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате Работников устанавливаются в размерах и в порядке, определенных законодательством (ст. 148, 315-317 ТК РФ).

6.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих Работников без освобождения от своей основной работы производится доплата к

должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам), в порядке, предусмотренном статьей 151 ТК РФ.

6.5. Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца, 24 - го числа текущего месяца и 10-го числа месяца, следующего за отчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня (за исключением заработной платы, начисленной за декабрь – выплачивается в конце декабря в период с 26 по 29 число) (ст. 136 ТК РФ).

6.6. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим и климатическим основаниям, оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

6.7. При нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

6.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

6.9. Месячная заработная плата Работника Колледжа, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного законодательством Республики Коми (ст. 133 ТК РФ).

6.10. При выплате заработной платы Работодатель выдает расчетный листок каждому Работнику (при личном обращении в отдел экономического, бухгалтерского учета и отчетности под подпись после выплаты заработной платы) о составных частях его заработной платы, причитающейся за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с ППО Колледжа.

6.11. Премирование Работников по результатам труда за отчетный период осуществляется в соответствии с Приложением № 1 к Коллективному договору в части выплат за счет средств от приносящей доход деятельности и в соответствии с Положением об оплате труда в части выплат за счет экономии бюджетных средств при условии наличия экономии фонда оплаты труда не менее одного раза в год.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ст. 209 ТК РФ).

7.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя (ст. 214 ТК РФ).

7.3. Работодатель обязан (ст. 214 ТК РФ):

1) обеспечить безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- 2) создать и обеспечить нормальное функционирование системы управления охраной труда;
- 3) применять прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средства индивидуальной и коллективной защиты Работников;
- 4) обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- 5) соблюдать режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 6) приобретать и выдавать за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средств индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением согласно локальным актам Колледжа;
- 7) обучать безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проводить инструктажи по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- 8) не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- 9) организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 10) проводить специальную оценку условий труда во время производственного процесса в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 11) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- 12) не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- 13) информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- 14) предоставлять федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за

соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий;

15) принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

16) расследовать и вести учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

17) обеспечить 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;

18) обеспечить беспрепятственный допуск 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, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

19) 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 рассматривать представления органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

20) обеспечить обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

21) организовать ознакомление Работников с требованиями охраны труда;

22) разрабатывать и утверждать правила и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения выборного органа ППО Колледжа (ст. 372 ТК РФ);

23) обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Колледжа.

7.4. Выдача специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной защиты и смывающих и (или) обезвреживающих средств, производится согласно нормам ТК РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации в соответствии с локальным актом Колледжа.

7.5. При повреждении здоровья или в случае смерти Работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания Работнику (его семье) работодателем возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью Работника.

7.6. Работодатель обязуется финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента от средств, получаемых от приносящей доход деятельности (ст. 225 ТК РФ).

7.7. ППО Колледжа обязуется:

1) оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда;

- 2) принимать участие в расследовании обстоятельств и причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- 3) принимать участие в подготовке локальных документов в области организации охраны труда;
- 4) оказывать содействие в обучении уполномоченных лиц по охране труда и членов комитета;
- 5) оказывать содействие в организации физкультурно-оздоровительных мероприятиях для Работников Колледжа и их детей.

7.8. Права и обязанности Работника.

7.8.1. Работник имеет право на (ст. 216 ТК РФ):

- 1) рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- 2) обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 3) получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- 4) отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.
- 5) обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- 6) обучение по охране труда за счет средств работодателя;
- 7) дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;
- 8) обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- 9) обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы Работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;
- 10) личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микротравм (микротравм);
- 11) внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра;
- 12) гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже

установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором.

7.8.2. Работник обязан (ст. 215 ТК РФ):

- 1) соблюдать требования охраны труда;
- 2) правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- 3) следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- 4) использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 5) проходить в установленном порядке 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;
- 6) незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- 7) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении Работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- 8) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями;
- 9) проходить профилактические прививки и профилактические прививки по эпидемическим показаниям при отсутствии медицинских противопоказаний.

7.8.3. Не допускается к работе Работник (ст. 76 ТК РФ):

- 1) появившийся на работе с признаками алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- 2) не прошедший в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 3) не прошедший в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 4) при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;
- 5) не прошедший (не по вине работодателя) в установленном порядке инструктаж по охране труда;

6) не применяющий выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

7) не прошедший профилактические прививки в соответствии с требованиями Федерального закона от 30.03.1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», Федерального закона от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Постановления Правительства РФ от 15.07.1999 г. № 825 «Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок», Приказа Минздрава России от 06.12.2021 г. № 1122н «Об утверждении национального календаря профилактических прививок, календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям и порядка проведения профилактических прививок», санитарно-эпидемиологическими требованиями и иными требованиями действующего законодательства.

8. Социальные гарантии

Стороны договорились, что Работодатель:

8.1. Создаёт в Колледже Комиссию по социальному страхованию.

8.2. Осуществляет социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.3. Своевременно перечисляет страховые взносы во внебюджетные фонды в размерах, определенных законодательством РФ.

8.4. Своевременно и достоверно оформляет сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их во внебюджетные фонды.

8.5. Обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.6. Производит полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи Работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины Колледжа) и при профзаболевании.

8.7. Ходатайствует перед соответствующей организацией управления образованием о предоставлении Работникам Колледжа, имеющим детей дошкольного возраста, места в детском саду.

8.8. Обеспечивает бесплатно Работников использованием библиотечным фондом Колледжа.

8.9. Осуществляет мероприятия, направленные на снижение заболеваемости:

1) оказывает помощь в спортивном движении и движении за здоровый образ жизни,

2) обеспечивает Работникам Колледжа доступность, бесплатность занятий спортом в секциях, организованных Колледжем.

8.10. Предоставляет скидку для Работников, проработавших в Колледже не менее 1 года, на обучение по программам подготовки специалистов среднего звена в размере 25 %, и предоставляет скидку для детей Работников, проработавших в Колледже не менее 5 лет, на обучение по программам подготовки специалистов среднего звена в размере 15 %.

8.11. Компенсирует один раз в год часть расходов Работника на физкультурно-оздоровительные мероприятия. Размер компенсации и порядок выплаты устанавливается ежегодно приказом директора Колледжа при наличии средств, полученных от приносящей доход деятельности.

8.12. Директор Колледжа по решению наградной комиссии поощряет наградами Работников Колледжа, имеющих заслуги, достижения и успехи в работе в ГПОУ «СМК».

Директор Колледжа поощряет денежными выплатами ветеранов, уходящих на пенсию, в соответствии с Приложением № 1 к Договору.

Колледж выделяет необходимые средства для проведения следующих культурно-массовых, спортивно-оздоровительных, праздничных мероприятий за счет средств от приносящей доход деятельности:

- ✓ чествование ветеранов Колледжа в связи с Днем пожилого человека;
- ✓ организация и проведение праздничного мероприятия, посвященного Дню Учителя;
- ✓ организация и проведение мероприятий, посвященных Дню Победы – 9 мая;
- ✓ организация и проведение праздничного мероприятия, посвященного Дню защитника Отечества (поздравления, подарки);
- ✓ организация и проведение праздничного мероприятия, посвященного Международному женскому дню (поздравления, подарки);
- ✓ организация и проведение новогоднего вечера;
- ✓ организация и проведение праздничного мероприятия, посвященного Дню медицинского работника;
- ✓ спортивно-массовые мероприятия для Работников.

9. Условия и гарантии деятельности выборного органа ППО Колледжа и его работников

9.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с законодательством.

9.2. ППО Колледжа обязуется:

- 1) представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и в соответствии с Отраслевым соглашением;
- 2) выступать на стороне Работников – по защите их интересов при разрешении трудовых споров (конфликтов) на всех уровнях Колледжа;
- 3) способствовать устойчивой деятельности Колледжа присущими профессиональным союзам методами;
- 4) нацеливать Работника на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка Колледжа, Кодекса профессиональной этики, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- 5) организовывать мероприятия, направленные на приобретение Работниками Колледжа знаний по сохранению и укреплению здоровья и пропаганду здорового образа жизни;
- 6) добиваться соблюдения работодателем государственных гарантий и прав Работников Колледжа в сфере труда, улучшения условий труда;
- 7) участвовать в работе комиссий Колледжа по аттестации рабочих мест, охране труда и других;
- 8) осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты;
- 9) способствовать осуществлению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в Колледже;
- 10) контролировать соблюдение работодателем ТК РФ, положений законодательных актов об охране труда, соглашений, настоящего Договора, других

нормативных или правовых актов, действующих в соответствии с законодательством в Колледже.

9.3. ППО Колледжа имеет право получать от Работодателя информацию по следующим вопросам:

- ✓ социально-экономического развития организации;
- ✓ реорганизации или ликвидации организации;
- ✓ предполагаемого высвобождения Работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- ✓ введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда Работников.

9.4. Работодатель обязуется:

1) не вмешиваться в деятельность профсоюзной организации;
2) включать представителей ППО Колледжа в коллегиальные органы управления Колледжа;

3) предоставить в бесплатное пользование помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте, в том числе на сайте Колледжа, право пользоваться средствами связи, оргтехникой с целью создания условий для деятельности ППО Колледжа;

4) освобождать от работы с сохранением среднего заработка членов ППО Колледжа на время участия в качестве делегатов в работе создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях на основании представленных ППО Колледжа документов, подтверждающих проведение вышеуказанных мероприятий, с изданием соответствующего распоряжения директора Колледжа;

5) включать представителей ППО Колледжа в состав комиссий Колледжа по специальной оценке рабочих мест, охране труда и других.

9.5. Работодатель по согласованию с ППО Колледжа рассматривает следующие вопросы:

- ✓ расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами ППО Колледжа, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- ✓ привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- ✓ разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- ✓ работа в выходные и нерабочие праздничные дни, (ст. 113 ТК РФ);
- ✓ очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- ✓ массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- ✓ установление перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- ✓ создание комиссий по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
- ✓ составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- ✓ утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- ✓ применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- ✓ другие вопросы, предусмотренные трудовым законодательством и настоящим Договором.

9.6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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;

2) в случае, если Работник уполномочил ППО Колледжа представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем, то на основании его письменного заявления,

Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет ППО Колледжа денежные средства из заработной платы Работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ);

3) членские профсоюзные взносы перечисляются на счет ППО Колледжа в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается;

4) ППО Колледжа может беспрепятственно проводить работу по выявлению социально-экономических интересов Работников, организовывать для этого социологические опросы, проводить анкетирование, собирать совещания, встречи, собрания различных групп Работников;

5) Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, по просьбе ППО Колледжа обязательно принимать участие в работе собраний;

6) ППО Колледжа принимает участие в организации и финансировании культурно-массовых, спортивно-оздоровительных, праздничных мероприятий в зависимости от участия членов ППО Колледжа и при наличии средств.

10. Контроль за выполнением Договора

Стороны договорились о том, что:

10.1. Контроль за выполнением Договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его.

Итоги выполнения Договора за год рассматриваются в Колледже один раз в год на конференциях, совместных заседаниях и иных коллективных мероприятиях и доводятся до Работников.

10.2. Все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, рассматриваются комиссией в месячный срок из равного числа представителей сторон (ст. 51 ТК РФ).

10.3. Стороны 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.

11. Ответственность за нарушение или невыполнение Договора

11.1. В случае нарушения или невыполнения обязательств по Договору виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.2. Сторона, допустившая нарушение условий Договора, обязана в течение одного месяца с даты получения представления другой Стороны принять меры к устранению нарушений, представив соответствующее документальное подтверждение. В случае невозможности устранения выявленных нарушений или непринятия соответствующих мер в установленный срок, проводятся взаимные консультации сторон, из их равного числа представителей. По результатам консультаций сторонами принимается согласованное решение, обязательное к исполнению.

11.3. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по Договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение Договора.

12. Заключительные положения

12.1. Договор вступает в силу со дня его подписания обеими Сторонами.

12.2. Договор заключается сроком на 3 года. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более 3 лет.

Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия Договора или о заключении нового не позднее, чем за 3 месяца до окончания действия Договора. Сторона, получившая соответствующее предложение, обязана в 7-дневный срок со дня его получения начать переговоры.

12.3. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон (ст. 44 ТК РФ).

Изменения и дополнения вносятся в Договор решением двусторонней Комиссии по подготовке и заключению коллективного договора, после взаимных консультаций путем подписания сторонами дополнительного соглашения к настоящему Договору, которое является его неотъемлемой частью и доводится до сведения Работников под подпись.

Изменения и дополнения, вносимые в Договор, не могут приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников по сравнению с прежней редакцией Договора и действующим законодательством Российской Федерации.

12.4. Стороны договорились, что Договор должен быть доведен до сведения Работников в течение 20 дней после его подписания.

ППО Колледжа обязуется разъяснять Работникам положения Договора, содействовать реализации их прав, основанных на Договоре.

12.5. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Приложение № 1
к Коллективному договору
государственного профессионального
образовательного учреждения
«Сыктывкарский медицинский
колледж им. И.П. Морозова»
на 2025-2027 г.

Положение
о материальной помощи и выплатах стимулирующего
характера в виде премий (за счет средств от приносящей доход
деятельности)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о материальной помощи и выплатах стимулирующего характера в виде премий (за счет средств от приносящей доход деятельности) (далее – Положение) определяет порядок и осуществление выплат стимулирующего характера в виде премий и материальной помощи работникам ГПОУ «Сыктывкарский медицинский колледж им. И.П. Морозова» (далее – Колледж) за счет средств, полученных от выполнения работ и оказания услуг, относящихся к основной деятельности, для граждан и юридических лиц за плату и на одинаковых при оказании однородных услуг условиях (обучение по программам среднего профессионального образования, дополнительным профессиональным программам), и иных видах деятельности, предусмотренных Уставом Колледжа, не относящихся к основной деятельности.

1.2. Фонд оплаты труда формируется согласно штатному расписанию и тарификационным спискам за счет средств от приносящей доход деятельности.

II. Порядок выплаты материальной помощи.

2.1. Материальная помощь выплачивается при наличии денежных средств в пределах фонда оплаты труда за счет средств от приносящей доход деятельности на основании Приказа директора Колледжа.

2.2. Материальная помощь выплачивается одновременно в следующих случаях:

Жизненное обстоятельство	Размер материальной помощи	Основание выплаты
Смерть работника	в размере 1,7 должностного оклада	1.Заявление одного из членов семьи работника (отца, матери, мужа, жены, детей); 2.Копия свидетельства о смерти; 3.Копии документов, подтверждающих родство с умершим.
Смерти близкого родственника, мужа/жены работника Колледжа	в размере 1,7 должностного оклада	1.Заявление работника; 2.Копия свидетельства о смерти; 3. Копии документов, подтверждающих родство с умершим.
Наступление непредвиденных событий у работников Колледжа (несчастный случай, пожар, кража и др.)	в размере 1,7 должностного оклада	1.Заявление работника; 2. Копии документов, подтверждающих наступление непредвиденных событий.
Рождение ребенка у работника Колледжа (усыновление ребенка работником)	в размере 1,7 должностного оклада	1.Заявление работника; 2.Копия свидетельства о рождении (документа, подтверждающего усыновление ребенка).
Регистрация брака работником Колледжа	в размере 1,7 должностного оклада	1.Заявление работника; 2.Копия свидетельства о браке 3.Регистрация брака впервые.
Увольнение в связи с выходом на пенсию работника Колледжа	в размере 1,7 должностного оклада	1.Заявление работника или специалиста по персоналу с указанием стажа работы; 2.Стаж работы в Колледже не менее 10 лет.
35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 и т.д. лет со дня рождения работника Колледжа	в размере 1,7 должностного оклада	1.Заявление работника или заявление специалиста по персоналу с указанием стажа работы;

		2. Стаж работы в Колледже не менее 10 лет.
Работник, проработавший в Колледже 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 и т.д. лет	в размере 1,7 должностного оклада	1. Заявление работника или заявление специалиста по персоналу с указанием стажа работы; 2. Стаж работы в Колледже.
Неработающий ветеран Колледжа в связи с Днем пожилого человека	1000 рублей	1. Заявление (ходатайство) лица, осуществляющего работу с ветеранами Учреждения; 2. Стаж работы в Колледже не менее 10 лет. 3. День пожилого человека.

III. Порядок установления и назначения выплат стимулирующего характера в виде премий.

3.1. Под премиальными выплатами следует понимать выплату стимулирующего характера. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности, повышения уровня ответственности за выполненную работу, за своевременное и качественное выполнение работниками своих трудовых обязанностей.

3.2. Право на получение премий имеют все работники Колледжа.

3.3. Премирование работников Колледжа производится по результатам работы по основной должности.

3.4. Премирование работников осуществляется за счет экономии планового фонда оплаты труда при наличии средств. При наличии экономии планового фонда оплаты труда отдел экономического, бухгалтерского учета и отчетности подает представление директору с указанием объема средств, направляемых на выплату данного вознаграждения. Выплата премии устанавливается Приказом директора с учетом критериев оценки результативности труда работников, установленных Приложением № 2 к Положению об оплате труда работников ГПОУ «Сыктывкарский медицинский колледж им. И.П. Морозова:

- заместителям директора, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений и иным работникам, подчиненным непосредственно директору – директором Колледжа единолично;
- работникам, выполняющим педагогическую работу, а также работникам, занятым в структурных подразделениях численностью более 10 человек – по представлению комиссии по определению размеров выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия);
- преподавателям - по представлению Комиссии, в состав которой входят - руководитель, курирующий организацию учебной работы и председатели цикловых комиссий.
- иным работникам, занятым в структурных подразделениях Колледжа, численность которых составляет менее 10 человек, – по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений Колледжа.

3.5. Премия является единовременной выплатой.

3.6. Конкретный размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

3.7. Выплата премии может осуществляться по итогам работы за отчетный период.

3.8. Премия за отчетный период не выплачивается работнику в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения должностной инструкции, нарушения локальных нормативных правовых актов Учреждения, законодательства Российской Федерации и Республики Коми, что подтверждается материалами служебного расследования на основании докладной, либо иных документов, с последующим изданием приказа о привлечении к дисциплинарному взысканию.