



Министерство образования Новгородской области
областное государственное автономное
профессиональное образовательное учреждение
«Боровичский медицинский колледж имени А.А. Кокорина»
174401, Россия, Новгородская область, г. Боровичи,
ул. Софьи Перовской д.92А
контактный телефон (81664) 4-09-00, 5-63-83
e-mail: info@mededu53.ru medkoll53@mail.ru

от Работодателя:

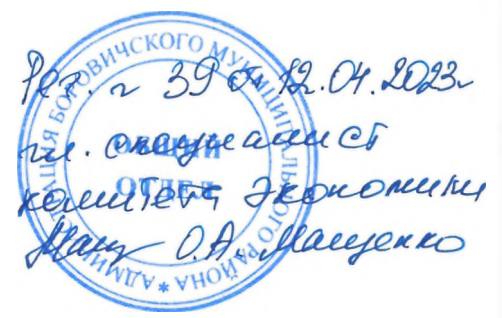


Директор
ОГА ПОУ «Боровичский медицинский
колледж имени А.А. Кокорина»
_____ М. К. Кузьмина
_____ 2023г.

от Работников:

Председатель Первичной профсоюзной
организации
ОГА ПОУ «Боровичский медицинский
колледж имени А. А. Кокорина»
_____ С. А. Кузнецова
(протокол № 01 от 04.04.2023г.)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Областного государственного автономного профессионального
образовательного учреждения
«Боровичский медицинский колледж имени А.А. Кокорина»
на 2023-2026 г.



Реш. № 39 от 12.04.2023
гг. Масленникова
комитет Экономика
Маш. О.А. Масленникова



Настоящий коллективный договор на 2023-2026 годы – является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними отношения в областном государственном автономном профессиональном учреждении «Боровичский медицинский колледж имени А. А. Кокорина» заключенный Работниками и Работодателем в лице их полномочных представителей.

Полномочными представителями сторон настоящего коллективного договора являются:

Работодатель – Областное государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Боровичский медицинский колледж имени А.А. Кокорина», представленный в лице директора Кузьминой Марины Константиновны, именуемая далее «**Работодатель**» и **Работники** Областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Боровичский медицинский колледж имени А.А. Кокорина» представленные первичной профсоюзной организацией Российского профессионального союза работников областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Боровичский медицинский колледж имени А.А. Кокорина» в лице Председателя Профкома Кузнецовой Светланы Алексеевны, ее выборного органа – Первичной профсоюзной организации (именуемого далее «Профсоюз»). Каждая из Сторон знает и признает полномочия представителя другой стороны.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильной и высокопроизводительной работе работников, повышению эффективности деятельности колледжа;
- обеспечение благоприятных условий деятельности Работодателя;
- улучшения качества работы работников и повышение конкурентоспособности колледжа;
- повышению уровня жизни работников и членов их семей;
- практической реализации принципов социального партнерства;
- поддержание благоприятного психологического климата среди работников колледжа.

1.2. Предметом коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством, иными нормативными правовыми актами, соглашениями положения об условиях труда и его оплате, социально-трудовые права и гарантии, улучшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, иными нормативными правовыми актами, а также законодательные нормы, имеющие наибольшее значение для работников.

В коллективном договоре также конкретизируются основные положения, подлежащие отражению в коллективном договоре, в соответствии с действующим



законодательством, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», определяются нормы трудового права, не урегулированные законодательством.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Региональным отраслевым соглашением между Новгородской областной организацией профессионального союза работников здравоохранения и Министерством здравоохранения Новгородской области, Региональным соглашением между Союзом организаций профсоюзов «Новгородская областная Федерация профсоюзов», Региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Новгородской области и Правительством Новгородской области (далее Региональное соглашение) и территориальным соглашением, действующим на территории Боровичского муниципального района, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В случае, если стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения или будут заключены новые отраслевые, Региональные или территориальные соглашения, Работодатель и Профсоюз обязуются провести коллективные переговоры о соответствующем изменении и дополнении настоящего коллективного договора.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания его Сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока Стороны имеют право продлить настоящий коллективный договор или заключить новый коллективный договор (ст.43 ТК РФ).

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Боровичский медицинский колледж имени А.А. Кокорина», принятых на условиях найма, Работодателя. В случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором, его нормы распространяются на неработающих пенсионеров, уволившихся на пенсию из колледжа.

1.6. Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии коллективного договора являются минимальными и обязательными для исполнения Сторонами коллективного договора.

1.7. Для ведения коллективных переговоров по подготовке проекта и заключения коллективного договора Стороны на равноправной основе образуют комиссию, которая организует свою работу в соответствии с Положением о порядке ведения коллективных переговоров по подготовке проекта и заключения коллективного договора, утвержденным Работодателем и Профсоюзом.

Для соблюдения предельного срока ведения коллективных переговоров, Стороны по взаимному согласию разрабатывают и принимают Регламент ведения коллективных переговоров.

1.8. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.



1.9. Стороны обязуются начать коллективные переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора. Инициатором по разработке и заключению нового, продленного действия действующего коллективного договора в связи с окончанием срока его действия может выступить любая из Сторон, его заключивших, после чего Стороны обязаны начать коллективные переговоры (ст.36, 22 ТК РФ).

1.10. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения, и оформляются приложением к коллективному договору. Изменения и дополнения, внесенные в коллективный договор, являются неотъемлемой частью коллективного договора и доводятся до сведения работников (ст.44 ТК РФ).

1.12. При реорганизации, изменении наименования, смене формы собственности учреждения, а также при расторжении трудового договора с директором колледжа, переизбранием одной из Сторон – коллективный договор сохраняет свое действие, его обязательства переходят к правопреемнику и действуют до заключения нового коллективного договора. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.13. Работодатель обязуется в семидневный срок направить настоящий коллективный договор со всеми приложениями к нему, равно как и все возможные последующие его изменения и дополнения на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст.50 ТК РФ).

II. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ, ПРОФСОЮЗА И РАБОТНИКОВ

2.1. Стороны признают, что выполнение коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными действиями Сторон, и обязуются способствовать друг другу по выполнению принятых Сторонами на себя обязательств.

2.2. Стороны договорились проводить предварительные консультации, рассматривать и принимать согласованные решения по проблемам социально-трудового характера, не вошедшим в настоящий коллективный договор.

2.3. **Работодатель обязуется:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;



- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- предоставлять Профсоюзу организации полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- знакомить работников под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, коллективным договором;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении колледжем в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.22 ТК РФ);
- добиваться успешной деятельности колледжа;
- проводить консультации, согласования, учитывать мнение Первичной профсоюзной организации по принимаемым локальным нормативным актам, содержащим нормы трудового права, затрагивающим трудовые, социально-экономические гарантии работников по коллективному договору (ст. 8,53,372,373,400 ТК РФ).

2.4. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- осуществлять защиту законных прав и интересов работников в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений;
- содействовать эффективной работе организации присущими профессиональному союзу методами и средствами;
- нацеливать работников – членов Профсоюза организации на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности, на полное,



своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей и настоящего коллективного договора;

- принимать участие в управлении колледжем в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- вести коллективные переговоры по заключению, изменению, дополнению коллективного договора, содействовать разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- рассматривать представленные Работодателем на согласование локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в порядке, предусмотренном ТК РФ (ст.8,53,372);
- содействовать заключению письменных трудовых договоров с работниками, отвечающих нормам ТК РФ и настоящего коллективного договора;
- способствовать проведению Работодателем работы по улучшению состояния условий, охраны труда, санитарно-бытового обслуживания работников;
- вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, улучшению организации и нормирования труда, регулированию рабочего времени и времени отдыха;
- совместно с Работодателем заниматься, в соответствии коллективным договором, организацией свободного времени работников, культмассовой и физкультурно-оздоровительной работой, организацией проведения коллективных праздников профессионального и общегосударственных, детского новогоднего праздника, Дня пожилых людей, приобретением детских новогодних подарков;
- осуществлять контроль соблюдения в колледже трудового законодательства, индивидуальных трудовых договоров, настоящего коллективного договора и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 29 ТК РФ);
- вносить предложения об отмене, приостановке действия или внесения изменений в решение Работодателя или его представителя, нарушающих права и интересы работников, ухудшающих условия безопасности труда;
- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социально-экономические права и интересы;
- способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в колледже, сотрудничеству между Работодателем и работниками;
- при выполнении Работодателем положений трудового законодательства, индивидуальных трудовых договоров, настоящего коллективного договора не организовывать и не участвовать в проведении забастовок и других коллективных действий.

2.5. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору;
- обеспечивать эффективность своего труда, рационально использовать свое рабочее время;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину и положения настоящего коллективного договора;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;



- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников, незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (ст. 21 ТК РФ);
- поддерживать деловую репутацию и престиж колледжа;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу и психологический климат в коллективе во время исполнения трудовых обязанностей, уважать права друг друга;
- соблюдать чистоту и порядок на своем рабочем месте и на территории колледжа;
- выполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, трудовым договором, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Стороны исходят из того, что в соответствии с действующим законодательством прием на работу работника оформляется приказом Работодателя, изданном на основании заключения между Работодателем и работником письменного трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждого из сторон трудового договора. При приеме на работу Работодатель знакомит работника под роспись с действующим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 67,68 ТК РФ).

Формы Трудового договора для различных работников разрабатываются Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного письменного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

3.2. Условия трудовых договоров работников не могут быть изменены и не могут пересматриваться Работодателем в одностороннем порядке без письменного согласия работника.

3.3. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации работника должны проводиться не только исходя из интересов колледжа, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Первичной профсоюзной организации. Работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже, чем раз в 5 лет.

3.4. Для обеспечения эффективной кадровой политики Работодатель обязуется:



- компенсировать работникам, обучение по различным программам, связанным с их трудовой деятельностью, затраты на обучение при условии, если приоритетные знания используются работником в колледже. Условия и размер компенсации в каждом отдельном случае Работодатель определяет с учетом мнения Первичной профсоюзной организации (ст.196 ТК РФ).

- работники колледжа имеют право первоочередного замещения вакантных рабочих мест, если их квалификация и состояние здоровья соответствуют требованиям вакантного рабочего места. Порядок замещения вакансий устанавливается Работодателем по согласованию с Первичной профсоюзной организацией. Отказ в заключении трудового договора по вакантной должности не допускается по мотивам, не связанным с деловыми качествами и здоровьем работника.

3.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза (Ст. 81 п.2,3,5, ст.82 ТК РФ).

3.6. Все вопросы, связанные с реорганизацией, изменением структуры колледжа, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем с учетом мнения Первичной профсоюзной организации.

3.7. Работодатель может поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности: объявлять благодарность, выдать премию, награждать ценным подарком, почетной грамотой, представлять к званию лучшего по профессии.

За особые заслуги работники могут быть представлены к отраслевым наградам, почетным званиям, а также к государственным наградам (ст.191 ТК РФ) в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Первичной профсоюзной организации.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала колледжа составляет 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется правительством Российской Федерации, устанавливается за 10-месячный учетный период. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

4.2. Учебная нагрузка преподавателя, работающего на ставку заработной платы, составляет 720 часов в учебном году. Индивидуальная нагрузка преподавателя устанавливается ежегодно в соответствии с квалификационными требованиями, утверждается на заседании тарификационной комиссии, фиксируется в тарификационном списке и не может быть выше 1440 часов в учебном году. В период каникул преподавательский состав колледжа работает согласно плану работы колледжа.



- 4.3. При установлении нагрузки сохраняется принцип преемственности преподавания в группах. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника.
- 4.4. Педагогическим работникам при годовой нагрузке свыше 720 часов предоставлять 3 методических дня в период зимних каникул при условии своевременной сдачи учетно-отчетной документации.
- 4.5. Не допускается изменение учебной нагрузки преподавателей, по инициативе Работодателя, установленной при тарификации в течение учебного года без согласования с Профсоюзом.
- 4.6. Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в следующем году по инициативе администрации, за исключением уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения групп.
- 4.7. Учебная нагрузка может быть перераспределена или уменьшена решением тарификационной комиссии на следующий учебный год при загруженности, невыполнении своих должностных обязанностей, изменения условий труда педагогических работников.
- 4.8. Прогулом для преподавателей считается отсутствие без уважительной причины на работе во время обязательного нахождения в колледже по расписанию, плану работы или графику мероприятий колледжа.
- 4.9. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ. Работа в условиях неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).
- 4.10. Продолжительность рабочего времени дня, непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню, для работников уменьшается на 1 час (ст. 95 ТК РФ).
- 4.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, или по утвержденному графику работы.
- 4.12. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его продолжительность определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 4.13. Всем работникам в соответствии с законодательством предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью для педагогических работников — 56 календарных дней; для административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала — 28 календарных дней.
- 4.14. Сверх основного отпуска ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:
- работникам с ненормированным рабочим днем.
 - работникам, не имевшим в течение периода между очередными отпусками дней нетрудоспособности (кроме случаев ухода за детьми), 1 день.



4.15. Стороны согласились с необходимостью предоставлять социальные отпуска, сверх установленной законодательством нормы, с сохранением заработной платы:

- матери или отцу первоклассника – 1 сентября (другой 1 день начала учебного года);
- работникам, в случае регистрации брака или регистрации брака их детей – 3 календарных дня;
- работникам, в случае смерти их близких родственников – 3 календарных дня;
- юбилярам (женщины 50, 55; мужчины 50, 60) – 1 день.

4.16. Работникам в день прохождения медицинского обследования по «Сертификату молодоженам «Репродуктивное здоровье» - 1 день.

4.17. Одному из родителей, имеющему детей до 16 лет, по согласованию с руководителем подразделения предоставляется с сохранением заработной платы 4 часа в месяц для посещения с детьми медицинских учреждений.

4.18. Отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ предоставляются:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с военной службой – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работникам, имеющим звание «Ветеран труда», при продолжении трудовой деятельности после назначения пенсии – до 30 календарных дней в году;
- техническим исполнителям – до 30 календарных дней в году.

4.19. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ предоставляются:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней в году.

Помимо случаев указанных в ст.128:



- в связи со свадьбой детей работника – до 3 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- по семейным обстоятельствам – до 10 календарных дней.

4.20. Стороны договорились, что привлечение работника к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со ст. 99 ТК РФ. В случаях, требующих от Работодателя учета мнения Профсоюза, работники привлекаются к сверхурочным работам по следующей процедуре:

- а) руководитель соответствующего подразделения подает представление в Профсоюз колледжа с обоснованием необходимости сверхурочной работы, список привлекаемых к ней работников и графиком работ;
- б) в случае получения согласия Профсоюз и Работодатель издает соответствующий приказ.

4.21. Педагогическим работникам колледжа каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со ст.335 Трудового кодекса РФ, предоставляемый по решению Совета колледжа.

4.22. Работодатель по представлению Первичной профсоюзной организации устанавливает в летнее время (ориентировочно с 1 июля по 31 августа) «летний» график для работников колледжа, за исключением работников, имеющих сменный график работы (дежурные общежития, сторожа).

V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Заработная плата работников колледжа устанавливается в соответствии с законодательными и нормативными актами РФ, Новгородской области, Положением об оплате труда, условиями трудового договора.

Условия оплаты труда, определенные настоящим коллективным договором и Положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами (приказами) колледжа, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами (ст. 135 ТК РФ).

5.2. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца путем перечисления на расчетный счет (банковскую карту) работника. Сроки выплаты зарплаты – 5-го числа за вторую половину месяца, предшествующего выплате заработной платы и аванса – 20-го числа за первую половину месяца. Другие сроки, объемы и формы выплаты устанавливаются только по личному заявлению работника с разрешения Работодателя.

5.3. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).



5.4. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

5.5. При нарушении сроков выплаты заработной платы, причитающейся Работнику, колледж выплачивает эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 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).

5.6. В случае несвоевременной выплаты заработной платы Работникам работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке виновные лица несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст. 142 ТК РФ).

5.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода Работника на работу (ст. 142 ТК РФ).

5.8. Изменения заработной платы, связанные с вновь вышедшими законодательными и нормативными актами соответствующих органов, принимаются к исполнению в срок, указанный в соответствующем акте.

5.9. Ограничение удержаний из заработной платы регламентируется статьей 137 Трудового кодекса РФ.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении Законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья ст. 155 Трудового кодекса РФ) или простоя (часть третья ст. 157 ТК РФ).

5.10. Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, устанавливается единый порядок ее



исчисления. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат (включая выплаты из внебюджетных средств), применяемые в организации, независимо от источников этих выплат (ст. 139 ТК РФ).

5.11. Средняя заработная плата выплачивается:

- на время выполнения государственных или общественных обязанностей в рабочее время, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время в соответствии с законами субъекта федерации, за работником сохраняется место работы. Оплата за это время производится в соответствии со ст. 170 Трудового кодекса РФ;
- при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от производства за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы;
- при направлении работника в служебные командировки;
- работникам, являющимся донорами (после каждого дня сдачи крови для переливания предоставляется день отдыха с сохранением среднего заработка). По желанию работника этот день может присоединяться к ежегодному отпуску. В день обследования и день сдачи крови для переливания работник освобождается от работы и за ним сохраняется средний заработок за эти дни, если работник сдал кровь безвозмездно (ст. 186 ТК РФ);
- за время прохождения обязательных и периодических медицинских обследований за работниками, обязанными проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).
- кормящим матерям, имеющим детей до 1 года, время перерывов в работе для кормления ребенка оплачивается исходя из среднего заработка. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ).
- беременным женщинам, в соответствии с медицинскими заключениями переведенным на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, сохраняется средний заработок по прежней работе (ст. 254 ТК РФ).
- работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение 4 недель с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежнем месте работы.



5.12. Фонд оплаты труда Работников колледжа формируется за счет субсидий на выполнение государственного задания или средств областного бюджета, внебюджетных фондов и средств, поступающих от реализации платных услуг и иных источников, не запрещенных законодательством.

Работодатель, в соответствии с Положением об оплате труда, в пределах фонда оплаты труда, определяет минимальный оклад, повышающие коэффициенты к минимальному окладу, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, и другие виды материального стимулирования.

Локальные нормативные акты, дополняющие действие Коллективного договора и Положение об оплате труда по вопросам оплаты труда, выплатам компенсационного и стимулирующего характера, формам материального поощрения принимаются Работодателем по согласованию с Профкомом (ст. ст.8, 135 ТК РФ).

5.13. Заработная плата состоит из гарантированной части и стимулирующей части, размер последней для каждого Работника зависит от результатов и качества его труда.

Гарантированная часть оплаты труда состоит из:

- должностного оклада, рассчитанного от минимального оклада по ПКГ с помощью повышающего коэффициента, или установленного должностного оклада;
- компенсационных выплат, установленных законодательством РФ;
- компенсационных выплат, установленных локальными нормативными актами колледжа.

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

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ), квалификационные уровни, соответствующие этим ПКГ, повышающие коэффициенты по соответствующему квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы, компенсационные выплаты, перечень оснований для стимулирования за качество и количество труда установлены Положением об оплате труда работников ОГА ПОУ «Боровичский медицинский колледж имени А.А. Кокорина».

5.14. Размеры окладов (ставок) Работников устанавливаются по соответствующим профессионально-квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации и определяются Постановлением департамента здравоохранения Новгородской области от 01 сентября 2014 года № 7 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников образовательных и научных организаций, подведомственных департаменту здравоохранения Новгородской области».

5.15. К выплатам компенсационного характера относятся:



- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

5.16. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), работников в процентном отношении к окладам (должностным окладам), или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

5.17. Выплаты компенсационного характера работникам за неблагоприятные условия труда устанавливаются Работодателем по согласованию с Первичной профсоюзной организацией по результатам специальной оценки условий труда, в соответствии с Положением об оплате труда. При последующем улучшении условий труда (по результатам специальной оценки условий труда) доплаты уменьшаются или отменяются полностью.

5.18. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам — в размере двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад — в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх нормы, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий и праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работникам, работающим по графикам сменности, в нерабочий праздничный день работа оплачивается по графику сменности в двойном размере.

5.19. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени:



5.19.1. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 282 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (за другой учетный период), установленный для соответствующих категорий работников (ст. 284 ТК РФ).

5.19.2. Работа, производимая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы, как на основной работе, так и по совместительству, а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период – считается сверхурочной (ст. 99 ТК РФ), и оплачивается за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться представлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

5.20. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

Выплата по всем указанным видам стимулирующих надбавок производится в пределах стимулирующего фонда оплаты труда из бюджетных или внебюджетных средств.

5.21. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютных размерах.

При ухудшении показателей в работе отменяются или не назначаются выплаты за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, иные поощрительные выплаты.

При наличии дисциплинарного взыскания (а именно: выговора) до истечения срока его действия или до снятия дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты за



высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, иные поощрительные выплаты не назначаются.

При завершении особо важных и срочных работ стимулирующие выплаты, установленные по этому основанию, отменяются.

5.22. Работникам колледжа, устанавливается стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы в процентах от должностного оклада в зависимости от общего количества лет проработанных в системе образования по соответствующей должности:

- при стаже непрерывной работы от 2 до 5 лет – 5%;
- при стаже непрерывной работы от 2 до 10 лет – 10%;
- при стаже непрерывной работы от 10 до 15 лет – 15%;
- при стаже непрерывной работы от 15 до 20 лет – 20%;
- при стаже непрерывной работы от 20 до 25 лет – 25%;
- при стаже непрерывной работы свыше 25 лет – 30 %

Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы не устанавливается к окладам по должностям, занимаемым работниками по совместительству.

В целях применения стимулирующей надбавки за выслугу лет вновь принятым в штат работникам при исчислении продолжительности стажа работы в колледже учитывается стаж совместительства (или выдачи педагогических часов с почасовой оплатой труда).

5.23. Штатным работникам колледжа, проработавшим в колледже не менее 6 месяцев, в связи с профессиональными праздниками («День медицинского работника», «День учителя») может производиться стимулирующая выплата в размере не менее 50% от оклада в пределах фонда оплаты труда; в связи с праздниками «Новый год», «Международный женский день», «День защитника Отечества» - не менее 1000 рублей при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.24. Руководители структурных подразделений обязаны регулярно информировать работников о выплатах стимулирующего характера и иных формах поощрений, установленных работникам (на собраниях, Советах или в других формах).

5.25. Работодатель своевременно информирует работников колледжа обо всех изменениях, связанных с изменением заработной платы.

5.26. Работодатель обязуется извещать в письменной форме работников колледжа о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.



VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель признает, что одним из приоритетных направлений его деятельности является обеспечение права работников колледжа на охрану их труда.

С этой целью Работодатель обязуется (ст. 212 ТК РФ):

- обеспечивать соответствие условий и охраны труда законодательству в области охраны труда, государственным нормативным требованиям охраны труда;
- проводить мероприятия, направленные на предупреждение травматизма;
- обеспечивать санитарно-технические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников;
- обеспечивать работников средствами индивидуальной и коллективной защиты (ст. 221 ТК РФ);
- заключать ежегодно Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования (ст. 225 ТК РФ).

6.2. Основные направления работы по охране труда (ст. 212 ТК РФ):

- Контроль соблюдения законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда.
- Оперативный контроль состояния охраны труда и учебы в колледже.
- Организация профилактической работы по снижению травматизма в ОГА ПОУ «Боровичский медицинский колледж имени А.А. Кокорина».
- Организация работы комиссий по контролю состояния охраны труда в структурных подразделениях.
- Планирование мероприятий по охране труда, составление отчетности по установленным формам, ведение документации.
- Организация пропаганды по охране труда.
- Организация проведения инструктажей, обучения, проверки знаний по охране труда Работников колледжа.
- Проведение специальной оценки условий труда.
- Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.
- Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.



- Разработка и утверждение инструкций по охране труда для Работников.

6.3. Проект Соглашения по охране труда подготавливается Работодателем и Профкомом и после согласования утверждается на совместном заседании. Перечень мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда, является обязательным для исполнения. Текущая работа по выполнению мероприятий Соглашения по охране труда обсуждается на совместном заседании Совета директора и Профкома, а итоги выполнения за год с указанием сумм, истраченных на каждый пункт Соглашения – на ежегодной конференции (собрании) коллектива колледжа (ст. 37 ТК РФ).

6.4. Для обеспечения мероприятий по охране труда и улучшению условий труда работников колледжа, в т. ч. предусмотренных Соглашением, Работодатель выделяет средства из всех источников финансирования (бюджетных и внебюджетных) в размере не менее 0,2% средств колледжа, предусмотренных на оказание услуг (ст.225 ТК РФ).

6.5. Работодатель обязуется проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.6. Ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

6.7. Давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

6.8. Реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

6.9. Работодатель обязуется обеспечить эффективную работу комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе включаются представители профсоюзной организации. На тех же принципах могут создаваться комиссии по охране труда в структурных подразделениях колледжа (ст. 224 ТК РФ).

6.10. Работодатель обеспечивает систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и технического обслуживания зданий и сооружений, вентиляционных систем, электрических сетей, тепловых сетей, водопровода и канализации (ст. 212 ТК РФ).

6.11. Работодатель обеспечивает работу мест общего пользования в соответствии с санитарными нормами.

Работодатель обеспечивает тепловой режим в помещениях колледжа в соответствии с санитарно-техническими нормами и правилами охраны труда.

Работодатель обязуется:

- сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на четыре часа, если температура в этих помещениях находится в пределах +15°, +17°С;



- прекращать работу в учебных, лабораторных и административных помещениях, если температура в них опускается ниже 15°C;
- сокращать продолжительность рабочего дня на 2 часа для работающих в помещениях, если температура в этих помещениях находится в пределах +29°, +31°C;
- прекращать работу в помещениях, если температура в них превышает 32°C (СанПиН – 2.2.4.545-98 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»).

6.12. Работодатель проводит обучение и проверку знаний по охране труда работников колледжа в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

6.13. Работодатель за счет собственных средств обеспечивает проведение периодического медицинского осмотра работников колледжа начиная со второго года работы в учреждении, согласно перечню профессий и должностей (ст.212 ТК РФ).

6.14. Работодатель за счет собственных средств обеспечивает проведение психиатрического освидетельствования в целях исполнения требований, предусмотренных ст. 220 ТК РФ., ст. 6 Закона Российской Федерации от 2 июля 1992 г. № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантии прав граждан при её оказании», на основании приказа Минздрава России №342н от 20.05.2022 года «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование.

6.15. Работодатель обязуется обеспечить структурные подразделения колледжа, а также общежитие средствами первой медицинской помощи (медицинскими аптечками) и пополнять их ежегодно. В случае необходимости, доукомплектовывать медицинские аптечки 2-ой раз в год по индивидуальным заявкам структурных подразделений.

6.16. Профком контролирует выполнение условий Коллективного договора и Соглашения по охране труда, исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на работе в колледже.

6.17. Работодатель создает условия для работы уполномоченных по охране труда от Профкома. Профком и его представители для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, нормативных требований по охране труда и пожарной безопасности вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать структурные подразделения колледжа;
- получать по требованию от Работодателя необходимые документы, сведения и объяснения;



- проверять работу коммунально-бытовых служб, всех точек общественного питания.

На время обучения и выполнения общественных обязанностей за уполномоченным по охране труда сохраняется его средний заработок.

6.18. Работник колледжа обязан выполнять все требования охраны труда, установленные законодательством, правилами внутреннего распорядка, трудовым и Коллективным договором.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Первоочередными задачами по развитию социальной сферы колледжа и улучшению условий труда Работников являются:

- формирование благоприятного климата в коллективе, способствующего качественной командной работе;
- улучшение условий и повышение безопасности труда и учебы;
- вовлечение работников и обучающихся в занятия физической культурой и спортом;
- профилактика асоциальных проявлений (курение, наркомания, алкоголизм и т. п.);
- повышение качества и доступности питания;
- забота о ветеранах;

7.2. Стороны договорились о необходимости сохранения и обеспечения работы в колледже объектов социально-культурного и оздоровительного назначения (спортивный зал). Работодатель поддерживает их работу и обеспечивает приобретение необходимого оборудования, ремонт помещений.

7.3. Работодатель и Профком направляют деятельность объектов культуры и спорта на удовлетворение, прежде всего, интересов и потребностей студентов, работников колледжа и членов их семей.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. Обеспечивать совместно с профсоюзным комитетом эффективное использование средств Фонда социального страхования на санаторно-курортное лечение.

7.4.2. При несчастном случае на производстве, имевшем место не по вине Работника, компенсировать пострадавшему расходы на диагностику, лечение, приобретение лекарств и другие затраты на восстановление здоровья в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.4.3. При увольнении Работника в связи с признанием его полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением,



выданным в порядке, установленном действующим законодательством РФ (ст.83 ТК РФ), выплатить Работнику выходное пособие в размере среднего заработка за один месяц.

7.4.4. Возмещать часть затрат, связанных с ритуальными услугами, на проведение похорон Работников колледжа (не более 10 000 рублей) и неработающих пенсионеров, проработавших в колледже не менее 15 лет (не более 3000 рублей).

7.4.5. Производить выплаты Работникам колледжа в связи с юбилейными датами при наличии экономии фонда оплаты труда.

7.4.6. С целью улучшения условий охраны здоровья, развития физической культуры и отдыха Работников и членов их семей бесплатно предоставлять по заявлениям преподавателей и работников колледжа возможность пользования спортивными сооружениями (спортивный зал) продолжительностью до 8 часов в неделю для физкультурно-оздоровительных занятий групп Работников.

7.5. Работодатель обеспечивает работу столовой для работников и студентов.

7.6. Работодатель и Профком обязуются:

7.6.1. Работодатель совместно с Профкомом колледжа ежегодно разрабатывают комплекс мероприятий в рамках Соглашения по охране труда и изыскивают средства для их реализации.

Стороны договорились:

7.6.2. Комплекс мероприятий и объем финансирования Соглашения по охране труда рассматривать и утверждать на совместном заседании Работодателя и Профкома.

7.6.3. Включать в Соглашение по охране труда организацию профилактических мероприятий разных уровней (медосмотры работников, проведение прививок, организацию амбулаторной помощи, физкультурно-оздоровительные мероприятия), санаторно-курортное лечение и отдых работников.

7.6.4. Для финансирования данного Соглашения Работодатель и Профком привлекают внебюджетные средства, средства профсоюзной организации, изыскивают другие источники финансирования.

7.6.5. Работодатель и Профком на паритетных началах выделяют средства для проведения новогодних праздников для работников колледжа. Работодатель выделяет средства (не менее 400 рублей на человека) для приобретения новогодних подарков для детей работников колледжа в возрасте от 0 до 16 лет включительно.

7.6.6. Работодатель оказывает материальную помощь работникам колледжа в случаях:

- похорон ближайших родственников (родители, супруг(а), дети);
- необходимости дорогостоящего лечения работника (при наличии удостоверяющего документа);



- кражи личного имущества (при наличии удостоверяющего документа);
- пожара или другого стихийного бедствия (при наличии удостоверяющего документа);
- при рождении ребёнка (отцу или матери);
- в других экстренных случаях.

Размер материальной помощи (кроме случаев похорон и рождения ребенка) зависит от суммы ущерба, стажа его работы в колледже.

Для получения материальной помощи работником или членом его семьи подается заявление на имя директора с указанием причины, по которой он нуждается в материальной помощи. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие понесенные расходы или материальный ущерб.

7.7. Стороны договорились, что Работодатель создает необходимые условия для профессионального роста работников по специальности в соответствии с перспективными планами колледжа. Работникам, проработавшим в колледже не менее пяти лет, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования очно-заочной или заочной формы обучения по профилю его деятельности, успешно обучающемуся в этом учреждении, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

Для работников колледжа последипломное обучение на базе отделения дополнительного образования и получение сертификата специалиста осуществляется бесплатно.

7.8. Гарантии командированным работникам:

7.8.1. При направлении работника в служебные командировки за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

7.8.2. Командированному работнику возмещаются расходы по проезду к месту командировки и обратно в размере стоимости проезда воздушным, железнодорожным, водным и автомобильным транспортом, включая страховые платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по предварительной продаже проездных документов, расходы на пользование в поездах постельными принадлежностями, оплату услуг на упаковку багажа, оплату лишнего веса (при перевозке грузов для колледжа, подтвержденной служебным заданием), проезд общественным транспортом для выполнения служебного задания.

Размер возмещаемых командированному работнику расходов по найму жилого помещения и суточных во всех случаях определяется согласно областному закону Новгородской области Об областном бюджете на соответствующий год.



VIII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

8. С целью повышения социального статуса молодых специалистов им предоставляются меры социальной поддержки:

8.1. За приобретение первичных профессиональных навыков в течении 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования надбавка молодому специалисту согласно квалификационному уровню.

8.1.1. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждений среднего и высшего профессионального образования (закончивших полный курс обучения по очной форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования любого профиля), в возрасте до 35 лет, поступивший на работу впервые, со дня заключения им трудового договора с Колледжем по основному месту работы и действует в течение двух лет.

8.2. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.2.1. В целях организации профессиональной адаптации молодых специалистов создать (продолжить работу) систему наставничества.

8.2.2. Организовать рабочее место молодого специалиста в соответствии с современными требованиями.

8.2.3. Мотивировать молодых педагогов на участие в профессиональных конкурсах разного уровня.

8.2.4. Привлекать молодых педагогов к работе в общественных объединениях.

8.2.5. Разработать образовательную программу по повышению квалификации молодых педагогов (курсы, участие в семинарах, конкурсах, выступления на педагогических чтениях, конференциях и т.д.).

8.2.6. Способствовать укреплению физического здоровья молодых педагогов через организацию групп здоровья, участие в спортивных мероприятиях разного уровня;

8.2.7. Содействовать в виде материального и нематериального стимулировании наставников из числа высококвалифицированных работников, помогающих молодым специалистам овладевать профессиональными навыками.

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО, ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Стороны договорились сотрудничать, обмениваться информацией, проводить взаимные консультации, встречи представителей Сторон на основе принципов



социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.2. В целях развития системы социального партнерства Стороны обязуются рассматривать и обсуждать следующие вопросы:

- оплаты и нормирования труда;
- обеспечение занятости;
- улучшение условий, безопасности и охраны труда работников;
- поощрения и награждение работников за успехи в работе и особые трудовые заслуги;
- выделение средств на социальные нужды, установления социальных гарантий для работников;
- проведение активной молодежной политики, направленной на защиту интересов молодых работников и членов их семей;
- другие вопросы трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

9.3. Стороны пришли к соглашению, что социальное партнерство в сфере труда строится в соответствии с действующим законодательством, а также дополнительно на следующих принципах:

9.3.1. Совместная работа представителей Работодателя, и работников колледжа, Профсоюза по разработке и принятию коллективного договора, ведению коллективных переговоров.

9.3.2. Приостановка по требованию Профсоюза исполнения управленческих решений, нарушающих нормы трудового законодательства, условия соглашения, настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

9.3.3. Информирование ежегодно Работодателем Профсоюза о расходовании доходов, в том числе фонда оплаты труда, другой информации, затрагивающей интересы работников.

9.3.4. Проведение по окончании года собраний работников колледжа по обсуждению итогов работы, социально-экономической деятельности с информацией Работодателя и Профсоюза о проделанной работе и предстоящих перспективах (ст.53 ТК РФ).

9.3.5. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию как единственного полномочного представителя работников, защищающего их интересы при проведении коллективных переговоров, выполняющего функцию представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, на которых распространяется действие настоящего коллективного договора, строит свои взаимоотношения с ней в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским



кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым соглашением, Региональным и территориальным соглашением и обязуется всемерно содействовать ее деятельности.

9.3.6. Работники – члены профессионального союза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами за счет средств профессионального союза (ст. 377 ТК РФ):

- правом на представление Профсоюзом интересов и защиту в случае индивидуального трудового спора;
- правом на бесплатную профсоюзную юридическую консультацию;
- правом получения материальной помощи, подарков, наградений и другое за счет средств профсоюзного бюджета;
- правом на бесплатное участие в мероприятиях, проводимых союзом за счет профсоюзных средств;
- правом на пользование профсоюзной дисконтной картой, представляющей скидки на товары, работы, услуги в различных организациях Великого Новгорода и Новгородской области;
- правом на скидки в стоимости путевки на санаторно-курортное лечение в ЗАО «Курорт «Старая Русса»;
- правом на бесплатную защиту Профсоюзом в суде в случае трудового спора;
- правом на другие меры поддержки за счет средств профессионального союза.

9.4. Работодатель:

9.4.1. Обеспечивает свободный доступ представителей Профсоюза к рабочим местам для реализации уставных задач и предоставленных законодательством и настоящим коллективным договором прав.

9.4.2. Бесплатно и беспрепятственно по письменному запросу представляет Профсоюзу в 3-дневный срок информацию:

- количестве работающих, среднемесячной заработной плате за отчетный период в целом по колледжу и по категориям работников;
- о реорганизации или ликвидации колледжа;
- имеющуюся статистическую отчетность, а также иную информацию и документы, затрагивающую социально-трудовые права и законные интересы работников, а также информацию и документы, необходимые для ведения коллективных переговоров, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, норм отраслевого соглашения, настоящего коллективного договора (ст. 37,53,370 ТК РФ).

9.4.3. Вменить в обязанности кадровой службы колледжа:



- регулярно представлять в Профсоюз сведения о вновь поступивших работниках;
- информировать вновь поступающих работников о том, что в колледже действует профсоюзная организация;
- знакомить работников с содержанием заключенного в колледже коллективного договора, Правила внутреннего трудового распорядка, Соглашением.

9.5. Бухгалтерия ежемесячно и бесплатно перечисляет взносы членов профсоюза на расчетный счет Профкома и территориальных организаций Профсоюза не позднее 10-ти дней после выдачи заработной платы за 2-ую половину месяца (ст.377 ТК РФ).

Ответственные: за перечисление – главный бухгалтер; за начисление, хранение заявлений – бухгалтер. Ежеквартально проводит совместно с Профкомом сверку списков членов Профсоюза для исключения ошибок при удержании из заработной платы работников членских профсоюзных взносов.

Работодатель предоставляет Профкому в бесплатное пользование (ст.377 ТК РФ):

- телефонную связь (местный и городской абонентский номер), необходимую мебель, компьютерную технику и возможность пользоваться факсом;
- помещения для профсобраний, заседаний Профкома;
- транспортные средства по заявке Профкома;
- услуги множительной техники.

9.6. Работодатель предоставляет Профкому возможность бесплатно работать в локальной компьютерной сети, сети «Интернет», пользоваться электронной почтой. Свободно размещать информацию о деятельности профсоюзной организации, Профсоюза работников здравоохранения, нормативно-правовые акты, другие материалы информационного характера, касающиеся социально-трудовых и экономических аспектов деятельности, на сайте колледжа.

9.7. Члены Профкома (профсоюзного актива) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и участия в краткосрочной профсоюзной учебе. Указанные лица, по заявке Профкома, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка за счет средств колледжа на время их участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзными органами, а также для участия в работе их пленумов, президиумов, комиссий и др. мероприятиях (ст.374 ТК РФ).

9.8. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя в соответствии с пп. 2.3 и 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ допускается с учетом мотивированного мнения Профкома, а увольнение председателя Профкома (его заместителя) – с согласия Обкома Профсоюза работников здравоохранения РФ.

9.9. Представители профсоюзной организации и трудового коллектива, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть



подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласования с Профкомом.

9.10. Профсоюз обязуется:

- соблюдать положения настоящего коллективного договора, обеспечивать их соблюдение членами профсоюза;
- вносить предложения Работодателю по совершенствованию управления колледжем, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического развития;
- способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;
- письменно извещать в 3-дневный срок Работодателя об избрании в выборные профсоюзные органы работников-членов профессионального союза;
- не разглашать полученную от Работодателя информацию, отнесенную в установленном порядке к государственной, коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне;
- своевременно информировать Работодателя при наличии предпосылок возникновения трудовых споров.

Х. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Стороны обязуются обеспечить постоянный контроль за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору. Каждая из сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении возникающих конфликтов и противоречий, руководствуясь принципами социального партнерства.

10.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами, постоянно действующей комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, формируемой Сторонами на равноправной основе. Положение о Комиссии разрабатывается и утверждается совместно Сторонами и оформляется в виде приложения к коллективному договору.

10.3. Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников колледжа. С отчетом выступают, как правило, первые лица обеих Сторон, подписавших коллективный договор. Отчету должна предшествовать



проверка хода выполнения коллективного договора. По результатам проверки составляется акт;

- взаимно представлять информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора;
- проводить взаимные консультации и давать совместные разъяснения по применению настоящего коллективного договора, отдельных его норм.

10.4. В случае обнаружения нарушений обязательств по Коллективному договору Профком обязан делать представление директору и другим должностным лицам с требованием устранения выявленных нарушений.

Директор, другие должностные лица обязаны в недельный срок сообщить профсоюзному органу об итогах рассмотрения представления и принятых мерах.

В случае нарушения отдельных пунктов Коллективного договора, директор привлекает к дисциплинарной ответственности виновных должностных лиц.

10.5. Лица, представляющие Работодателя, либо работники, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, подвергаются административному взысканию в порядке, установленном федеральным законодательством (ст.55 ТК РФ).

10.6. При возникновении коллективного трудового спора, выдвижении требований к Работодателю на собрании какого-либо подразделения, Профком берет на себя обязательство способствовать разрешению этого спора в соответствии с законодательством. Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников и сообщить о своем решении в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требований (глава 60 ТК РФ).

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1 Настоящий коллективный договор подписан в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

Пронумеровано и прошито 29 листов
Директор ОГА ПОУ «Боровитский
медицинский колледж имени А. А.
Кокорина» М. К. Кузьмина
«10» апреля 2023 г.

