

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Московский областной медицинский колледж № 2»
на 2019 - 2022 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Коллективный договор) заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законодательством Московской области, Московским областным (региональным) соглашением между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области на 2019-2022 годы, Двусторонним отраслевым соглашением между Министерством здравоохранения Московской области и Московской областной организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации на 2019-2022 годы и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем.
- 1.2. Сторонами Коллективного договора являются: Работодатель - Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Московской области «Московский областной медицинский колледж №2» (далее – Учреждение), в лице директора *Козловой Татьяны Владимировны* и Работники Учреждения (включая работников Коломенского, Люберецкого, Ступинского филиалов), интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Учреждения (далее - Работники), объединяющая более половины работников Учреждения в лице ее председателя *Столяровой Маргариты Михайловны* (далее – Стороны).
- 1.3. Коллективный договор распространяется на всех Работников Учреждения.
- 1.4. Заключаемые в Учреждении трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и Коллективным договором.
- 1.5. Принимаемые в Учреждении локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и Коллективным договором.

- 1.6. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами. Срок действия Коллективного договора – три года.
- 1.7. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.
- 1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, изменения типа Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.
- 1.9. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.11. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
- 1.12. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.13. Стороны обязуются не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия Коллективного договора вступить в переговоры о заключении Коллективного договора на новый срок.
- 1.14. Стороны используют все возможности для разрешения коллективных трудовых споров – неурегулированных разногласий между Работниками и Работодателем в сфере труда.
- 1.15. В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения Работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для Работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

- 2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем Работникам Учреждения.

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПО РАЗВИТИЮ УЧРЕЖДЕНИЯ

- 3.1. Признавая, что развитие и укрепление экономического положения Учреждения является основой повышения благосостояния его Работников, Стороны будут добиваться осуществления модернизации,

технического перевооружения, увеличения прибыли, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей.

3.2. Работодатель и Работники обязуются:

- способствовать улучшению показателей работы Учреждения;
- рационально, обоснованно и эффективно использовать материальные, трудовые и финансовые ресурсы.

3.3. В целях обеспечения стабильной работы Учреждения Работодатель обязуется:

- принимать меры по внедрению новой техники, передовых технологий и форм хозяйствования;
- создавать благоприятные условия труда Работникам, постоянно проявлять заботу об условиях труда, быта и отдыха Работников трудового коллектива, их семей, ветеранов войны и труда;
- информировать Работников об экономическом и финансовом состоянии Учреждения;
- проводить работу по укреплению производственной и трудовой дисциплины в трудовом коллективе.

3.4. Работники имеют право принимать участие в управлении Учреждением в следующих формах:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, Коллективным договором;
- проведение представительным органом Работников консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иных формах, определенных трудовым законодательством, коллективным договором или локальным нормативным актом Учреждения.

3.5. Представители Работников участвуют в совещаниях на уровне руководства Учреждения с правом совещательного голоса.

3.6. Работники вправе обращаться к директору, его заместителям, директору филиала, руководителям структурных подразделений Учреждения по вопросам, непосредственно затрагивающим их интересы.

3.7. Указанные руководители обязаны в недельный срок рассмотреть письменное обращение Работника и дать на него письменный ответ.

3.8. По письменному заявлению Работника Работодатель обязан не позднее трех дней со дня подачи этого заявления безвозмездно выдать работнику надлежащим образом заверенные копии документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, переводах на другую

работу, увольнении, выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате, периоде работы у данного работодателя и другие).

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1.

Системы оплаты труда в Учреждении, включая должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей, специалистов и служащих организаций; виды, условия и размеры компенсационных и стимулирующих выплат; количество тарифных разрядов, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих организаций, устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства МО от 27.12.2013 N 1186/58 "Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области" и принимаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников (статьи 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2. Оплата труда производится исходя из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов, объединениями работодателей Московской области.

4.3. Выплата заработной платы Работникам производится два раза в месяц 5 – окончательный расчет за предыдущий месяц и 20 числа каждого месяца – аванс. Перечисление денежных средств осуществляется на банковскую карту.

4.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере либо компенсируется предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Заработная плата может быть повышена с учетом объема и содержания выполняемых дополнительных работ (статьи 60.2. и 151 Трудового кодекса Российской Федерации):

- за высокие результаты работы на основании критериев качества работы;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ;

- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
 - за интенсивность;
 - за работу в ночное время;
 - за ненормированный рабочий день;
 - при присвоении квалификационной категории;
 - при увеличении стажа педагогической работы;
 - при присвоении почетного звания;
 - при присуждении ученых степеней (кандидата, доктора наук).
- 4.6. Внеплановые авансы выдаются Работникам по их заявлению в счет заработной платы в размере не более месячного оклада.
- 4.7. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.
- 4.8. Материальная помощь оказывается директором согласно заявлениям Работников из средств, полученных от платных услуг, с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации Учреждения. В отдельных случаях, при наличии средств, по ходатайству председателя первичной профсоюзной организации может быть выплачена материальная помощь всем Работникам Учреждения в зависимости от конкретного вклада в общий результат работы.
- 4.9. Допустимый размер ежемесячных стимулирующих выплат Работникам: из средств платных услуг – 3 должностных оклада, из бюджетных средств – 1,5 должностного оклада. С учетом финансово-экономического положения Работодателя могут выплачиваться премиальные выплаты Работникам, которые не считаются в допустимый размер ежемесячных стимулирующих выплат, а служат улучшением условий труда, более благоприятными по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, на основании локальных актов учреждения утвержденными в соответствии с законодательством.

5. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

- 5.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путём заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 5.2. При приёме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в Учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника, Коллективным договором.
- 5.3. Работодатель обязуется:
- осуществлять приём на работу Работников в соответствии с их квалификацией и профессиональной компетенцией.

- знакомить Работников под роспись с локальными нормативными актами, связанными с их трудовой деятельностью, непосредственно после принятия (внесения изменений и (или) дополнений), а Работников, принимаемых на работу – до подписания трудового договора;
 - поощрять стремление Работников к повышению своей квалификации путем направления на обучение согласно плану;
 - не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест.
- 5.4. Работодатель обязуется выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьей 72.2 Трудового Кодекса Российской Федерации.
- 5.5. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трёх месяцев, для руководителей, не более шести месяцев - для главных бухгалтеров и их заместителей. Испытания при приёме на работу не устанавливаются для Работников, указанных в статье 70 Трудового кодекса Российской Федерации. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.
- 5.6. Каждому вновь принятому Работнику устанавливается адаптационный период сроком не более двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться дисциплинарные взыскания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.
- 5.7. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются с заключением трудового договора в простой письменной форме, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения временных (до 2-х месяцев) работ (статья 58 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 5.8. Стороны исходят из того, что срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя или Работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации или предусмотренных федеральными законами.

- 5.9. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.
- 5.10. Условия трудового договора не могут ухудшать положения Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.
- 5.11. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и т.д.
- 5.12. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану (но не более 1440 часов в год). Объем учебной нагрузки может быть изменен только с письменного согласия Работника. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия Работника. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других Работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной должности, устанавливается руководителем Учреждения.
- 5.13. Учитывая специфику Учреждения и с целью повышения престижа педагогических Работников, а также улучшения условий трудового договора, для определения должностного оклада суммируются врачебный и педагогический стаж (на основании осуществления педагогической деятельности по учебным дисциплинам/профессиональным модулям/практикам медицинского профиля).
- 5.14. Работодатель должен ознакомить Работников до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.
- 5.15. При установлении преподавателям, для которых данное Учреждение является основным местом работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах.
- 5.16. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами.
- 5.17. Прием на работу осуществляется на основании статей 56-84 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 5.18. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю документы, перечисленные в статье 65 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 5.19. При поступлении на работу в Учреждение является обязательным прохождением предварительного медицинского осмотра.

- 5.20. Расторжение договора осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.
- 5.21. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не менее чем за 2 недели (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 5.22. По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения об увольнении.
- 5.23. Днем увольнения Работника считается последний день его работы.
- 5.24. В день увольнения Работодатель обязан выдать Работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.
- 5.25. Расторжение трудового договора оформляется приказом.
- 5.26. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 3 месяца, представлять в профком информацию о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращенных должностей и Работников, перечень вакансий.
- 5.27. О возможном массовом высвобождении Работников письменно уведомлять Московский областной комитет профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации для совместного рассмотрения вопросов соблюдения прав и интересов членов профсоюза, а также службы занятости не менее чем за 3 месяца.
- 5.28. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников имеют лица, перечисленные в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 5.29. Работодатель обязуется обеспечить оплату обучения (повышение квалификации) преподавателей 1 раз в три года, при этом оплачивать командировочные и проездные документы.
- 5.30. Работодатель обязуется:
- извещать Работников Учреждения о предстоящем увольнении по сокращению численности Работников или штатов не позднее, чем за 2 календарных месяца.
- 5.31. Первичная профсоюзная организация обязуется:
- осуществлять контроль за правильным заключением и расторжением трудового договора Работников с администрацией, подготовкой и переподготовкой кадров;
 - оказывать помощь Работнику по вопросам повышения квалификации;
 - оказывать практическую помощь в проведении аттестации, в случае необходимости отстаивать права Работника.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 6.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 6.2. Работник обязуется добросовестно выполнять свои функциональные обязанности, подчиняться Правилам внутреннего трудового распорядка и соблюдать нормы этики и деонтологии.
- 6.3. В соответствии со статьей 91 Трудового кодекса РФ, нормальная продолжительность рабочего времени в Учреждении не более 40 часов в неделю, для педагогических Работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.
- 6.4. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законом и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.
- 6.5. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником.
- 6.6. В случае чрезвычайной ситуации Работники привлекаются к сверхурочной работе по распоряжению директора Учреждения без их согласия.
- 6.7. Работник может быть привлечён к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа Работодателя по согласованию с Первичной профсоюзной организацией. Работа в выходной день оплачивается в двойном размере или компенсируется отгулом.
- 6.8. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям Работников:
 - одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – 4 дополнительных дня в месяц;
 - донорам – день сдачи крови + 1 день в соответствии со статьей 186 Трудового кодекса Российской Федерации;
 - Работникам, совмещающим работу с учёбой в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 6.9. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе на один час для всех Работников. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращённого рабочего времени.
- 6.10. В течение ежедневной работы (смены) Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, который используется Работниками по их усмотрению и в рабочее время не включается.

- 6.11. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам согласно Правилам внутреннего трудового распорядка, но не менее 30 минут в соответствии со статьей 108 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 6.12. Руководствуясь статьей 115 Трудового Кодекса Российской Федерации, Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 28 календарных дней.
- 6.13. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учётом мотивированного мнения Профсоюза. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
- 6.14. Правом на предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска в определенное или любое удобное для них время пользуются следующие категории Работников:
- Работники в возрасте до восемнадцати лет – в удобное для них время (статья 267 Трудового кодекса РФ);
 - муж – в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам (статья 123 Трудового кодекса РФ);
 - женщины – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (статья 260 Трудового кодекса РФ);
 - Работники, имеющие трех и более детей в возрасте до двенадцати лет;
 - Работник, отозванный из отпуска, – в удобное для него время (в отношении неиспользованной части отпуска) (статья 125 Трудового кодекса РФ);
 - супруги военнослужащих – одновременно с отпуском военнослужащих (пункт 11 статьи 11 Федерального закона «О статусе военнослужащих»);
 - совместители – одновременно с отпуском по основной работе (статья 286 Трудового кодекса РФ);
 - граждане, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России», - в удобное для них время года (статья 11 Закона РФ «О донорстве крови и ее компонентов»);
 - граждане, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС; инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы; граждане, принимавшие участие в работах по ликвидации последствий чернобыльской катастрофы, – в удобное для них время (статьи 14, 15 Закона РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);

- инвалиды, участники Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий – в удобное для них время (статьи 14, 15, 16 Федерального закона «О ветеранах»);
- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (статья 262.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Помимо лиц, предусмотренных законодательством, право использования ежегодного основного оплачиваемого отпуска в удобное для них время предоставляется Работникам:

- одиноким родителям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

- 6.15. Отдельным категориям Работников устанавливаются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, которые по заявлению Работника могут быть присоединены к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, либо заменены денежной компенсацией по согласованию с Работодателем.
- 6.16. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 14 календарных дней устанавливается следующим категориям Работников с ненормированным рабочим днем:
- начальнику отдела кадров;
 - коменданту;
 - заведующему библиотекой.
- 6.17. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней устанавливается следующим категориям Работников с ненормированным рабочим днем:
- заместителю директора по административно-хозяйственной работе;
 - заместителю директора по экономическим вопросам;
 - заведующему хозяйством.
- 6.18. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 14 календарных дней предоставляется Работникам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне, в соответствии с Федеральным законом РФ.
- 6.19. Работник должен быть уведомлен о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 6.20. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 125 Трудового кодекса Российской Федерации).

- 6.21. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях:
- временной нетрудоспособности Работника;
 - если ему своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала. В этом случае Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.
- 6.22. Стороны согласились, что перенос ежегодного основного оплачиваемого отпуска не может производиться более, чем на 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.
- 6.23. Стороны пришли к соглашению, что Работник может разделить свой ежегодный основной оплачиваемый отпуск на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (статья 125 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 6.24. Отпуска без сохранения заработной платы, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, предоставляются Работодателем только по заявлению Работников, продолжительность отпуска определяется по соглашению между Работодателем и Работником (статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 6.25. По письменному заявлению Работникам предоставляются кратковременные отпуска с сохранением среднего заработка из средств от приносящей доход деятельности: в случаях рождения ребенка, смерти близких родственников (родители, супруг, дети) – 3 календарных дня, а также Работникам, имеющим детей школьного возраста, идущих в первый класс, – 1 сентября (за исключением случаев, когда этот день является для работника выходным).
- 6.26. Отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для Работника время предоставляются:
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
 - работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
 - одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
 - отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Указанный отпуск по заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

- 6.27. Предоставлять педагогическим Работникам, осуществляющим образовательную деятельность, по личному заявлению не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному регулированию в сфере образования.
- 6.28. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

7. ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

- 7.1. В целях закрепления высококвалифицированных Работников, создания Работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, Работодатель обязуется:
- 7.1.1. Создать условия для профессионального роста Работников путём организации системы подготовки кадров, повышения квалификации по своей специальности.
 - 7.1.2. Содействовать Работникам, желающим повысить свою квалификацию, пройти переподготовку, приобрести другую профессию.
 - 7.1.3. Предоставлять педагогическим Работникам право повышать свою квалификацию за счёт Работодателя с периодичностью не реже, чем 1 раз в 3 года, остальным Работникам в соответствии с законодательством.
 - 7.1.4. Предоставлять Работникам, совмещающим работу с учёбой в образовательных учебных учреждениях гарантии и компенсации в соответствии со статьей 173 Трудового кодекса Российской Федерации.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

- 8.1. 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.
- 8.2. Работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда Работников; рассматривает вопросы, связанные с условиями и охраной труда работающих и вырабатывает меры по их улучшению; определяет степень ответственности должностных лиц и Работников за нарушение

законодательных и иных нормативных требований по охране труда и невыполнение своих обязанностей в этой сфере.

8.3. Государство гарантирует Работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

8.4. Работодатель обязуется обеспечить:

- проведение специальной оценки условий труда рабочих мест по условиям труда в соответствии с планом;
- приобретение, своевременную выдачу, а также хранение, стирку, сушку, ремонт и замену за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по установленным нормам Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- обучение и инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших указанные процедуры в установленном порядке;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- организацию проведения за счет собственных средств в случаях, предусмотренных законодательством, периодических медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных периодических медицинских осмотров (обследований), уклонения от прохождения медицинских осмотров или невыполнения рекомендаций по результатам проведенных обследований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- ознакомление Работников с требованиями охраны труда, информирование об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- разработку и утверждение инструкций по охране труда по согласованию с профсоюзным комитетом;

- выделение средств на мероприятия по охране труда, в соответствии с действующим законодательством;
- выполнение в установленные сроки комплекса организационных и технических мероприятий, по модернизации и совершенствованию оборудования в целях устранения воздействия на работающих опасных и вредных производственных факторов; установке различных сигнализирующих устройств, вентиляционных систем, отопительных систем, тепловых и воздушных завес; улучшению микроклимата на рабочих местах; приведению освещения к нормативам и т.д.
- организацию контроля состояний условий и охраны труда в структурных подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.
- регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с первичной профсоюзной организацией вопросов состояния охраны труда в структурных подразделениях и информирование Работников о принимаемых мерах в этой области.
- обеспечение Работников всех структурных подразделений наличием аптечек с необходимым набором медикаментов для оказания первой необходимой помощи.

8.5. Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов (статья 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.6. Работники обязуются:

- соблюдать установленные требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение и инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования).

8.7. Работодатель на основании медицинского заключения переводит Работника на другую работу.

- 8.8. В случае гибели Работника на производстве, за счет средств предприятия выплачивается членам семьи погибшего единовременное пособие.
- 8.9. Администрация обязуется обеспечить соблюдение всех прав и гарантий женщинам, работающим в Учреждении, в области охраны труда (статьи 251-263 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 8.10. Стороны договорились совместно:
- обеспечить инструкциями по охране труда всех Работников Учреждения по принадлежности.
 - осуществлять контроль в установленном порядке за обучением, инструктажем и проверкой знаний Работников по охране труда, пожарной безопасности.
 - обеспечивать контроль соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда, создание условий для эффективной работы комиссии и уполномоченных лиц первичной профсоюзной организации по охране труда.
 - рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда Работников, и вырабатывать меры по их улучшению.

9. ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКАМ

- 9.1. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных Работникам прав в области социально-трудовых отношений.
- 9.2. При предоставлении льгот и преимуществ для работников, условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами соответствующие выплаты производятся за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Работодателя.
- 9.3. Органы и организации, в интересах которых Работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры и другие), производят Работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Гражданским кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях Работодатель освобождает Работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей (статья 165 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 9.4. Работодатель организует для Работников места для приема пищи и отдыха.
- 9.5. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения Работниками ежегодной диспансеризации.

- 9.6. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.
- 9.7. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования и Федеральный Фонд обязательного медицинского страхования.
- 9.8. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работникам согласно их заявления с указанием причин.
- 9.9. Работодатель направляет педагогических Работников в служебные командировки для повышения квалификации не реже одного раза в три года, если это является условием осуществления ими трудовой деятельности.
- 9.10. Выход Работника на работу в день отъезда в командировку и в день прибытия из командировки решается по договоренности с работодателем.
- 9.11. Работодатель обязуется предоставить гарантии и компенсации донорам, предусмотренных законодательством (статья 186 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 9.12. Работодатель обеспечивает:
 - мероприятия, направленные на профилактику и снижение заболеваемости;
 - создаёт условия для занятий Работниками физической культурой (спортивный зал, тренажерный зал);
 - предоставляет помещение для функционирования буфета.

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- 10.1. Первичная профсоюзная организация своей деятельностью способствует эффективной работе Учреждения, созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между Работниками и Работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.
- 10.2. Работодатель обязуется содействовать деятельности первичной профсоюзной организации, строить свои взаимоотношения с Профсоюзом, руководствуясь требованиями законодательства Российской Федерации и Московской области.
- 10.3. Работодатель признаёт право первичной профсоюзной организации, объединяющей более половины работников, на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени всех Работников, а также на защиту прав и интересов Работников в сфере социально-трудовых отношений.

- 10.4. Работодатель содействует деятельности первичной профсоюзной организации в реализации права на защиту социально-трудовых интересов Работников.
- 10.5. Работодатель предоставляет бесплатно первичной профсоюзной организации:
- необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, обеспечивает их охрану, уборку, ремонт;
 - транспортные средства;
 - средства связи;
 - возможность использования сети Интернет, факсимильной связью, выполнение машинописных и множительных работ.
- 10.6. Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Раменской районной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (т. к. первичная организация профсоюза ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж №2» не является юридическим лицом и не имеет расчетного счета в банке, по решению профсоюзного комитета первичной организации профсоюза, членские профсоюзные взносы перечисляются на счет Раменской районной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, на профсоюзном обслуживании которой она находится) членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов Профсоюза при наличии их письменных заявлений одновременно в день перечисления заработной платы за расчетный месяц.
- 10.7. Работодатель не имеет право задерживать перечисление указанных средств.
- 10.8. Для осуществления уставной деятельности первичной профсоюзной организации Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.
- 10.9. Работодатель заблаговременно ставит первичную профсоюзную организацию в известность обо всех планах перспективного и текущего развития.
- 10.10. Работодатель обязан приостановить по требованию первичной профсоюзной организации исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.
- 10.11. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля соблюдения законодательства о труде, правил по охране труда, контроля за выполнением коллективного договора, члены профсоюзной организации, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:
- беспрепятственно посещать и осматривать все подразделения Учреждения;

- получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения;
 - проверять расчёты по заработной плате.
- 10.12. Первичная профсоюзная организация вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов по вопросам социально-экономических отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в месячный срок рассмотреть по существу предложения профсоюзной организации и дать по их поводу мотивированные ответы.
- 10.13. Работодатель обеспечивает участие первичной профсоюзной организации в органах управления Учреждением: Совете колледжа, педагогическом совете. Представители профсоюзной организации в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации Учреждения, по проверке деятельности подразделений, по расследованию несчастных случаев на производстве.
- 10.14. Профсоюзная организация вправе информировать Работников о деятельности, излагать позицию и решения профсоюзной организации, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.
- 10.15. Работодатель разрешает проведение в рабочее время двух профсоюзных собраний (конференций) в год, одного заседания профсоюзного комитета в месяц.
- 10.16. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы продолжительностью до семи дней в году с сохранением среднего заработка.
- 10.17. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений при условии обращения к Работодателю с письменным заявлением о ежемесячном перечислении из их заработной платы денежных средств на счет Раменской районной организации профсоюза работников здравоохранения РФ в размере 1% от заработной платы. В этом случае указанные Работники пользуются защитой со стороны первичной профсоюзной организации своих социально-трудовых прав и интересов наравне с членами профсоюзной организации

11. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

- 11.1. Работодатель и профсоюзная организация берут на себя обязательства в течение всего периода действия коллективного договора принимать меры к урегулированию и разрешению возникающих трудовых споров (индивидуальных и коллективных).
- 11.2. В случае возникновения коллективных трудовых споров Работодатель и Работники обязуются соблюдать существующий порядок разрешения этих споров в соответствии с законодательством и воздерживаться от любых действий, сдерживающих осуществление этих мер.
- 11.3. В случае возникновения трудового спора Работодатель Учреждения должен дать ответ Работнику по существу поставленного вопроса в течение 3-х рабочих дней. Если конфликт не будет разрешен, его рассматривает собрание трудового коллектива либо комиссия по трудовым спорам. Трудовой спор рассматривается администрацией и представителем от трудового коллектива в течение 10 дней со дня его возникновения.
- 11.4. Требования профсоюзной организации, отклонённые или удовлетворённые частично, рассматриваются примирительными комиссиями, трудовыми арбитрами, либо по просьбе и инициативе обеих сторон другими государственными и негосударственными органами по защите социально-экономических интересов трудящихся. Ни одна из сторон не вправе уклоняться от участия в примирительной процедуре.

12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

- 12.1. Ежегодно стороны, подписавшие коллективный договор, информируют Работников о его выполнении на общем собрании Работников.
- 12.2. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несёт ответственность в соответствии с законодательством.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 13.1. Настоящий коллективный договор заключен сторонами сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня его подписания и действует в течение всего срока. (Статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 13.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.
- 13.3. Стороны признают комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора, созданную в учреждении (далее – двусторонняя комиссия), постоянно действующей в течение срока


действия настоящего коллективного договора с правом сторон на замену своих представителей, в случае необходимости.

- 13.4. Стороны наделяют двустороннюю комиссию полномочиями по подготовке и заключению соглашений по дополнениям и изменениям в настоящий коллективный договор, а также по контролю за его выполнением.
- 13.5. Все изменения и дополнения коллективного договора оформляются в письменном виде путём заключения Сторонами соглашений к коллективному договору. Соглашения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью и вступают в силу с момента их подписания Сторонами.
- 13.6. Внесение в коллективный договор изменений и дополнений не должно привести к снижению уровня прав и гарантий Работников, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.
- 13.7. Изменения и дополнения, касающиеся финансовых вопросов, вносятся в коллективный договор при наличии соответствующего экономического обоснования.
- 13.8. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и направляет его на уведомительную регистрацию в Министерство социального развития Московской области в течение семи дней со дня подписания.
- 13.9. Коллективный договор с приложениями размещается после (можно разместить сразу же после заключения, регистрация носит уведомительный характер) уведомительной регистрации в Министерстве социального развития Московской области на информационном стенде и на официальном сайте Учреждения.
- 13.10. Стороны обязуются в 7-дневный срок с момента поступления письменного запроса предоставлять друг другу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения, изменения и дополнения коллективного договора, а также для контроля его выполнения.
- 13.11. За нарушение или невыполнение коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 13.12. В случае возникновения коллективных трудовых споров Стороны обязуются соблюдать установленный порядок их разрешения.
- 13.13. Работники обязуются воздерживаться от проведения забастовок при выполнении Работодателем соответствующих условий коллективного договора.
- 13.14. Во всем, что не предусмотрено коллективным договором, Стороны руководствуются нормами действующего законодательства Российской Федерации.

От работодателя:

директор ГБПОУ МО
«Московский областной
медицинский колледж № 2»

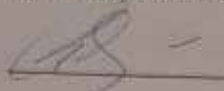


 Т.В. Козлова/

От работников:

председатель первичной профсоюзной организации
ГБПОУ МО

«Московский областной
медицинский колледж № 2»

 /М.М. Столярова/