

**РАЗДЕЛ 1.**

**ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТАДАТЕЛЯ.**

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора ГБПОУ ПО «Псковский медицинский колледж» Кошмак Татьяной Геннадиевной (далее – Учреждение) и работниками учреждения.
2. Настоящий трудовой договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в колледже.
3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), другими федеральными законами, и иными нормативными правовыми актами (далее – НПА) с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными НПА, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
4. Сторонами коллективного договора являются:

1.4.1. Работники Колледжа, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Харитоновой Аллы Васильевны, действующей на основании решения Общего собрании трудового коллектива \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(далее – Общее собрание).

1.4.2. Работодатель в лице его представителя – директора Колледжа Кошмак Татьяны Геннадиевны, действующего на основании Устава ГБПОУ ПО «ПМК» (далее – Устав).

1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.
2. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания.
3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.
4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
5. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
6. При ликвидации Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
9. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.
10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
11. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
12. Работодатель принимает локальные нормативные акты (далее – ЛНА) с учётом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения в случаях, предусмотренных ТК РФ.
13. Стороны определяют следующие формы управления Колледжем непосредственно работниками и через первичную профсоюзную организацию ГБПОУ ПО «ПМК» (далее - первичная профсоюзная организация):

1) учет мнения первичной профсоюзной организации;

2) консультации с работодателем по вопросам принятия ЛНА;

3) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ (далее – ч, ст.) и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

4) обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

5) участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.18. Работники обязаны:

-добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, ТК РФ;

- выполнять правила внутреннего трудового распорядка организации, локальных нормативных актов, Кодекса профессиональной этики работников системы здравоохранения Псковской области, законодательства РФ;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества Работодателя;

- соблюдать иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ.

1.19. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия 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;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей 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 организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- 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;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

**РАЗДЕЛ 2.**

**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям ст. 57 ТК РФ.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовые договора могут заключатся:

- на неопределенный срок;

- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

2.4. Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

2.5. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы,

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих в организации);

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. При приеме на работу перед подписанием Трудового договора (Эффективного контракта) работник знакомится с Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностной инструкцией; проходит необходимый инструктаж по охране труда, пожарной безопасности.

2.7.Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.8. Учебная нагрузка на новый учебный год у преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором колледжа с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.9. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп студентов.

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

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

2.12. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

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

2.14. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре возможны только по:

2.14.1. Взаимному согласию сторон.

2.14.2. Инициативе работодателя в случаях:

1) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

2) простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же Учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

3) восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

4) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте 2.14.2. случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.15. По инициативе работодателя изменение определенных условий трудового договора допускается, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ). О введении изменений определенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда работников ГБПОУ ПО «ПМК». Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а в случае отсутствия такой работы расторгнуть трудовой договор (ст. 74, п.7. ч.1. ст. 77 ТК РФ).

2.16. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.17. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

2.18. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.19. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

**РАЗДЕЛ 3.**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**.

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. В случаях. предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан повышать квалификацию работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

3.2. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.2.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2.2. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год.

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.2.4. Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые предоставляются гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

**РАЗДЕЛ 4.**

**УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.**

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

4.2. Стороны договорились о том, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата производится в соответствии со ст. 179 ТК РФ.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);

- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста.

4.2.2. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка- инвалида до 18 лет) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации Учреждения

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

4.2.4. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в ней, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.3. Работник имеет право в свободное от основной работы время заключать трудовой договор о выполнении другой регулярной оплачиваемой работы у работодателя (внутреннее совместительство).

4.3.1.. Со своего письменного согласия работник может выполнять в течении установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу за дополнительную оплату. Эта работа может осуществляется путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, совмещение должностей (специальностей), исполнения обязанностей временно отсутствующего работника

4.4. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходное пособие при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- признанием работника полностью не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных условий трудового договора.

4.5.1. Части 1 и 2 ст. 178 ТК РФ устанавливают единый порядок выплаты компенсаций при прекращении трудового договора в связи с ликвидацией организации и сокращением численности или штата работников организации. Выходное пособие - это денежная сумма, выплачиваемая работнику в день увольнения - последний день работы.

Сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения, с зачетом выходного пособия означает, что средний заработок выплачивается за второй месяц не трудоустройства работника.

Гражданин пользуется правом получить среднюю заработную плату за второй месяц после увольнения независимо от причин задержки в трудоустройстве. Он может отказаться от работы в той же организации, предложенной руководителем перед увольнением, или работы, предложенной органами занятости после увольнения.

Средний заработок, сохраняемый на период трудоустройства, организация выплачивает по предъявлении паспорта и трудовой книжки, а за третий месяц со дня увольнения - и справки службы занятости. При трудоустройстве гражданина в течение второго, третьего месяцев со дня увольнения за ним сохраняется средний заработок за фактическое количество дней не трудоустройства. Предоставляемая работодателем дополнительная материальная помощь увольняемому работнику не учитывается при выплате ему среднего заработка на период трудоустройства.

4.5.2. При прекращение трудового договора при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, отказе работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствии у работодателя соответствующей работы (п. п. 7, 8 ч. 1 ст. 77 ТК) возможно и в период временной нетрудоспособности работника, поэтому выплата выходного пособия может не совпадать с днем издания приказа об увольнении работника. На основании ч. 1 ст. 140 ТК, если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. Вместе с тем в силу ч. 6 ст. 84.1 ТК по письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее 3 рабочих дней со дня обращения работника.

4.5.3. Помимо оснований прекращения трудового договора, указанных в ст. 178 ТК РФ, выходное пособие согласно ч. 3 ст. 84 ТК выплачивается при прекращении трудового договора вследствие нарушения установленных ТК или иным федеральным законом обязательных правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК). Выходное пособие выплачивается в размере среднего месячного заработка, если нарушение допущено по вине работодателя. Если нарушение имело место по вине работника, то выходное пособие ему не выплачивается.

4.5.4. При увольнении в связи с неудовлетворительным результатом испытания при приеме на работу расторжение трудового договора производится без выплаты выходного пособия.

4.5.5. Работнику, заключившему трудовой договор на срок до 2 месяцев, выходное пособие не выплачивается.

4.5.6. При увольнении работников, занятых на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников выходное пособие выплачивается в размере 2-недельного среднего заработка.

4.5.7. Выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также средний месячный заработок на период трудоустройства, выплачиваемые в соответствии со статьей 178 ТК РФ и ст. 375 ТК, являясь компенсационными выплатами, связанными с увольнением работника, не подлежат налогообложению налогом на доходы физических лиц.

**РАЗДЕЛ 5.**

**РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Нормирование труда и отдыха основывается на положениях ТКРФ (глава 22), а также законодательных актах РФ.

5.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

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

5.3.1. Учебная нагрузка:

- для преподавателей на учебный год ограничивается верхним пределом 1440 часов;

- для руководителя учебного заведения устанавливается вышестоящей организацией;

Предельный объем учебной нагрузки для других работников (включая заместителей руководителя) устанавливается образовательным учреждением с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Учебная нагрузка в выходные и праздничные дни не планируется.

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

5.4. Неполное рабочее время неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

• по соглашению между работником и работодателем;

• по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.) преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Стороны обязуются, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профкомом. График ежегодных отпусков утверждается до 15 декабря и доводится до сведения всех работающих.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть замена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.13. Работодатель обязуется:

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

• при рождении ребенка в семье – 5 дней;

• в случае свадьбы работника (детей работника) –5 дней;

• на похороны близких родственников - 5 дней;

• работающим пенсионерам по старости - до 14 дней;

• участникам Великой Отечественной войны - до 35 дней;

• родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнения ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 дней;

• работающим инвалидам - до 60 дней;

5.13.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.14. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего времени уменьшается на 1 час.

5.15. Нормативная продолжительность рабочего времени сокращается на 5 часов в неделю для работников, являющихся инвалидами I и II групп.

5.16. Стороны согласились, что работодатель в исключительных случаях в интересах коллектива и для создания лучших условий для отдыха с предварительного согласия профкома может перенести день отдыха на другой /рабочий/ день с таким расчётом, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днём, указанным в ст. 112 ТК РФ.

5.17. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику и до истечения шести месяцев:

• Женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

• Работникам в возрасте до 18 лет;

• Работникам, усыновившим ребенка в возрасте до 3-х месяцев

5.18. Установить ежегодные оплачиваемые дополнительные отпуска за работу с ненормируемым рабочим днем следующим работникам (см. приложение № 6 к коллективному договору)

5.19. Установить ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск следующим работникам (см. приложение № 7 к коллективному договору).Ст. 350 ТК РФ, Федеральный закон от 22 августа 2004 г. № 122 – ФЗ.

Эти отпуска работодатель предоставляет сверх других отпусков, гарантированных работнику законами (ст.116-119 ТК РФ, Постановление № 01-043/300 от 24.06.96 г. Проф. союзом работников здравоохранении РФ) и суммирует с минимальным отпуском 28 календарных дней.

5.20. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочие время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядки и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

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

5.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен продлеваться в случаях:

• временной нетрудоспособности работника

• исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого предусмотрено освобождение от работы.

5.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок, если работнику не была своевременно произведена оплата за время этого отпуска (за 3 дня до начала отпуска).

5.24. В исключительных случаях допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть предоставлен не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он представлен.

5.25. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска предоставляется в удобное для работника время, в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

5.26. За пределами основной части в 28 календарных дней по заявлению работника отпуск можно компенсировать в денежной форме, кроме:

• беременным;

• несовершеннолетним.

5.27. Предоставлять родителю ребенка – инвалида четыре оплачиваемых выходных дня в месяц до достижения ребенком возраста 18 при ежегодном предъявлении документа из органов социальной защиты населения, документа, подтверждающего, что другой родитель в трудовых отношениях с работодателем не состоит и справку с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце им не использовались или использовались частично.

5.28. По согласию между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и в последствии неполный рабочий день ли неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производиться пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

**РАЗДЕЛ 6.**

**ОПЛАТА ТРУДА**

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Законом Псковской области от 07.10.2010 № 1006 «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетной сферы Псковской области».

6.2. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из объемов бюджетных ассигнований, предусмотренных на финансовое обеспечение деятельности учреждения, средств обязательного медицинского страхования, доходов от платных услуг и иных источников в соответствии с законодательством на основании (привести в соответствие с пунктом 26 Положения об оплате труда работников ГБПОУ ПО «Псковский медицинский колледж») штатного расписания, утверждаемого руководителем учреждения по согласованию с Государственным комитетом Псковской области по здравоохранению и фармации.

6.3. Фонд оплаты труда учреждения включает в себя средства на выплату работникам должностных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), компенсационных и стимулирующих выплат.

6.4. Оплата труда работников бюджетной сферы, состоящая из должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), устанавливаемых в зависимости от квалификации работника ГБПОУ ПО «Псковский медицинский колледж», сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

6.5. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов работников, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.6. В случае, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев, в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

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 (ст. 133 ТК РФ).

6.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего дня или на других условиях, определенных трудовым договором, производится пропорционально отработанному времени.

6.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

6.9. Заработная плата исчисляется в соответствии с принятыми Положениями по учреждению:

Положение «О стимулировании труда работников ГБПОУ ПО «Псковский медицинский колледж» за счет доходов от оказания платных услуг» (Приложение № 4 к коллективному договору)

Положение об оплате труда работников ГБПОУ ПО «Псковский медицинский колледж», финансируемого из областного бюджета, подведомственного Государственному комитету Псковской области по здравоохранению и фармации (Приложение № 2 к коллективному договору)

Положение «О стимулировании труда работников ГБПОУ ПО «Псковский медицинский колледж». (Приложение № 3 к коллективному договору)

6.10. Выплата заработной платы осуществляется 2 раза в месяц, за первую половину месяца 30-ого числа каждого месяцы, а за вторую половину - 15-го числа каждого месяца. Заработная плата, в том числе оплата отпуска, листков нетрудоспособности, пособий по государственному страхованию осуществляется на указанный работником счет в банке или из кассы Работодателя (ст. 136 ТУК РФ). Информация о начислении заработной платы, налогах и причитающейся к выплате суммы содержится в расчетных листках. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представителя работников. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится в последней рабочий день перед наступлением выходного или праздничного дня.

6.11 На период ежегодного оплачиваемого отпуска за работником сохраняется средний заработок (ст. 114 ТК РФ). Выдача начисленных отпускных должна осуществляться не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ)». 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).

6.12. За работниками на время их обучения на курсах повышения квалификации с отрывом от основной работы сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы.

6.13. При определении размеров должностных окладов работников, занимающих одноименные должности в государственных учреждениях различной ведомственной подчиненности и имеющих одинаковый квалификационный уровень, применяются профессионально квалификационные группы соответствующего вида экономической деятельности (в соответствии с Законом Псковской области от 07.10.2010 № 1006 «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетной сферы Псковской области».)

6.14. Изменение размера оплаты труда производится:

• при увеличении стажа работы – со следующего дня после достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже;

• При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

• При присвоении почетного звания, награды – со дня присвоения, если документы находятся в учреждении, или со дня представления соответствующего документа.

6.15. Работодатель обязуется:

* При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, согласноФедеральному закону от 3 июля 2016 г. № 272-ФЗ, выплатить компенсацию в размере не ниже 1/150 действующей на это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.
* Установленные преподавателям на начало учебного года должностные оклады выплачивать ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы учебного года, в том числе за время работы в период зимних и летних каникул обучающихся, а также за периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим чрезвычайным основаниям. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты труда и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата в это время не производится.

6.16. Конфликты и вопросы, возникающие в области оплаты труда, которые не урегулированы непосредственно настоящим Коллективным договором, решаются в строгом соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, другими нормативными актами Российской Федерации и Псковской области.

**РАЗДЕЛ 7.**

**ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

**-**

7.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;

- при направлении в служебные командировки;

- при исполнении государственных или общественных обязанностей;

- при совмещении работы с обучением;

- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- в некоторых случаях прекращения трудового договора;

- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты проводятся за сет средств Работодателя.

7.2. Работодатель обязуется:

- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного), в размерах, определенных законодательством РФ;

- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате, работающих для представления их в Пенсионный фонд;

- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работников на оформление пенсии, инвалидности, получения дополнительных льгот.

7.3. В целях улучшения работы по охране труда здоровья сотрудников Работодатель обязуется предварительно и периодически проводить медицинские осмотры работников.

7.4. Работодатель и Профком организуют проведение праздников: День медработников, День учителя.

7.5.Работодатель гарантирует оплату первых 3 дней временной нетрудоспособности за счет средств учреждения (согласно Федеральному закону № 339-ФЗ от 08.12.2010).

7.6. Стороны договорились, что работодатель:

7.6.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.6.2. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.6.3. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

7.6.4. Работодатель обязуется выделять ежемесячно средства на приобретение проездного билета для нужд колледжа.

7.6.5. Работодатель обязуется выделять материальную помощь женщинам к 55-летию, мужчинам - к 60-летию в размере 1-го оклада по ПКГ к 50-летию, к 70-летию и через каждые 5 лет после 70 лет (приказ Комитета здравоохранения Псковской области № 376 – к от октября 2001 г.)

Работодатель обязуется выделять средства на поощрение работников к 60-летию, к 65–летию за счет средств от предпринимательской деятельности.

7.6.6. Пересмотр норм труда и штатного расписания работодатель может производить не чаще 2-х раз в год по согласованию с профкомом.

7.6.7. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

7.6.8. Работодатель гарантирует выдачу внепланового аванса работнику по заявлению /с указанием причины/ при наличии денежных средств.

7.6.9. Педагогическим работникам, работающим по окончании образовательного среднего или высшего профессионального образования в областном образовательном учреждении и имеющим стаж до 3-х лет, ежегодно в течение первых трех лет работы предоставляется денежное пособие в соответствии с п.4.1, ст. 31 Закона «Об образовании Псковской области» от 07.05.2014.г. № 1385 – ФЗ.

7.7. В случае направления в служебную командировку Работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;

- расходы по найму жилого помещения;

- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные), которые выплачиваются командированному лицу за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и праздничные дни, а также дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути в следующих размерах:

- в городах Москва и Санкт-Петербург – 400 рублей;

- в иных населенных пунктах на территории Российской Федерации – 200 рублей;

- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома Работодателя.

7.8. Работодатель обязуется обеспечивать медицинскими халатами преподавателей профессиональных модулей для посещения баз практики (список работников см. Приложение № 12 к коллективному договору 2018-2021 год).

**РАЗДЕЛ 8.**

**УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

8.2. Работодатель обязан обеспечить (ст. 212 ТК РФ):

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, а также мыла, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим в учреждении, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

- организацию и контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

- проведение каждые 5 лет специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда с участием представителей профкома;

- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

- предоставлять федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

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

- обеспечить расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний с участием профкома;

- обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

- обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих норы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий труда и охраны труда и расследования несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний.

- обеспечить выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки.

- обеспечить социальное страхование работников от несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний.

- ознакомить работников с требованиями охраны труда.

- разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

- обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

- создать физкультурно-спортивную секцию в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культуры и спортом по месту работы (Приказ Минтруда России от 16.06.2014 № 375н, Приказ Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н).

 - обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда и осуществлять в размере не менее 0,2 процента от бюджета учреждения (ст. 226 ТК РФ) ежегодно.

8.3. Работник обязан (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда.

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим в учреждении, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

8.4. Профком обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

- согласовать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ)

- оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников здраво-охранения, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля, за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению

8.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.6. Работодатель несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников, увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

**РАЗДЕЛ 9 .**

**ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

9.1. Работодатель признает:

9.1.1. Профсоюзный комитет является защитником и представителем прав и интересов работников, являющихся членами профсоюза в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

9.1.2. Право Профкома на информацию по следующим вопросам:

- экономического положения организации;

- реорганизации или ликвидации организации;

- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;

- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

9.1.3. Право Профкома на осуществление контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений.

Стороны договорились о том, что:

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

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

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

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

9.6. Работодатель признает, что проведение профсоюзных собраний, конференций в рабочее время допускается по согласованию с ним. Количество и время заседаний профкома определяется профсоюзными органами самостоятельно, и работодателем не ограничиваются.

9.7. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выбранных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

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

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

• расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

• привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

• разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

• запрещение работы в выходные и нерабочие, праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

• очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

• применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

• массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

• установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

• утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

• создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

• составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

• утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

• установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

• размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

• применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

• определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

• установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.13. Работодатель гарантирует председателю профкома получение информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития.

Председатель профкома обязуется рассматривать информацию, несущую коммерческую тайну как конфиденциальную.

9.14. Для членов профсоюза предусмотреть следующие гарантии:

• Увольнение по инициативе работодателя производится по согласованию с профкомом по всем пунктам ст. 81 ТК РФ;

• Оказание помощи в восстановлении непрерывного стажа работы в учреждениях здравоохранения, если перерыв был по уважительной причине;

• Предоставление экономической защиты при неправильно начисленных выплатах, обнаруженных при проверках, осуществляемых представителями профкома или обкома профсоюза;

• Предоставление правовой защиты с участием обкома профсоюза (при необходимости);

• Оказание материальной помощи (оплата адвоката) при отстаивании законных интересов члена профсоюза в суде или непосредственное участие представителя профсоюза в судебном заседании;

• Защита интересов медицинских и педагогических работников в Пенсионном фонде при осложнениях, возникших при начислении пенсии за выслугу лет;

9.15. Профком обязуется:

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

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

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

9.15.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы.

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

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

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

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

9.15.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за свое-временным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.15.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.15.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.15.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.15.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

**РАЗДЕЛ 10 .**

**ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания.

10.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон. Изменения в коллективный договор обсуждаются в структурных подразделениях, после чего выносятся на обсуждение конференции трудового коллектива, которая формируется из делегатов от коллективов структурных подразделений (в пропорции 1/10).

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают лица обоих сторон, подписавши договор.

11. Настоящий коллективный договор Работодатель направляет в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Государственный комитет Псковской области по труду и занятости населения. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12. Совместно с профкомом разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

13. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

14. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

15. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения.

16. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

17. Перечень приложений к коллективному договору:

- Приложение №1 Правила внутреннего трудового распорядка в ГБПОУ ПО «ПМК»;

- Приложение № 2 Положение об оплате труда работников ГБПОУ ПО «ПМК»;

- Приложение № 3 Положение о стимулировании труда работников ГБПОУ ПО «ПМК»;

- Приложение № 4 Положение о стимулировании труда работников ГБПОУ ПО «ПМК» за счет доходов от оказания платных услуг;

- Приложение № 5 Положение о критериях и показателях эффективности деятельности работников и порядке их применения в ГБПОУ ПО «ПМК»;

- Приложение № 6 Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющим право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 119 ТК РФ

- Приложение № 7 Перечень профессий и должностей работников имеющим право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск;

- Приложение № 8 Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, дающих право на повышенную оплату труда в соответствии с гл. 21, ст. 147 ТК РФ;

- Приложение № 9 Перечень профессий и должностей работников, которым предусматривается выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

- Приложение № 10 Перечень профессий и должностей работники которых имеют право на бесплатное получение мыла, обеззараживающих и других средств;

- Приложение № 11 Перечень профессий и работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры;

Приложение № 12 Список преподавателей профессиональных модулей посещающих базы практики и имеющих право на получение медицинского халата;

- Приложение № 13 Соглашение по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом о проведении мероприятий по охране труда на 2018-2020 годы;

- Приложение № 14 План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда;

- Приложение № 15 Положение о комиссии по трудовым спорам ГБПОУ ПО «ПМК».