

Государственное автономное учреждение  
Волгоградской области Центр занятости  
населения города Волгограда  
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ  
регистрационный номер 1840 2021-008  
от 10 января 2022 г.  
номер в журнале регистрации 1840  
Ответственный за регистрацию:  
Мухоморова Т.С.

УТВЕРЖДЕН:  
Общим собранием трудового коллектива  
22.12 2021 г.  
Протокол № 37

Срок действия коллективного договора – 3 года.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
государственного автономного профессионального  
образовательного учреждения  
"Волгоградский медицинский колледж"  
(ГАПОУ "Волгоградский медицинский колледж")

От работодателя:  
Директор ГАПОУ  
"Волгоградский медицинский колледж"  
Г.Е. Генералова  
" 22 " 12 2021 г.

От работников:  
Председатель  
Профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной  
организации  
ГАПОУ Волгоградский  
медицинский колледж"  
Е.Ю. Ганоцкая  
" 22 " 12 2021 г.

<b>ОГЛАВЛЕНИЕ</b>		<b>Стр.</b>
<b>Раздел 1.</b> Общие положения	<b>3</b>	
<b>Раздел 2.</b> Трудовой договор	<b>4</b>	
<b>Раздел 3.</b> Рабочее время и время отдыха	<b>6</b>	
<b>Раздел 4.</b> Оплата и нормирование труда	<b>8</b>	
<b>Раздел 5.</b> Охрана труда и здоровья	<b>9</b>	
<b>Раздел 6.</b> Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	<b>11</b>	
<b>Раздел 7.</b> Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	<b>11</b>	
<b>Раздел 8.</b> Социальные гарантии, льготы и компенсации	<b>12</b>	
<b>Раздел 9.</b> Взаимодействие Работодателя и Профкома	<b>12</b>	
<b>Раздел 10.</b> Контроль выполнения коллективного договора	<b>14</b>	

## Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работниками и работодателем и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении "Волгоградский медицинский колледж" (далее – Колледж).

1.2. Коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и другими нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите прав и интересов работников Колледжа.

1.3. Сторонами настоящего договора являются:

- работодатель Колледжа, в лице его представителя- директора Генераловой Галины Евгеньевны;

- работники Колледжа, интересы которых представляет Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации работников Колледжа (далее – Профком), в лице его представителя, председателя первичной профсоюзной организации работников Колледжа – Ганоцкой Елены Юрьевны.

1.4. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации работников Колледжа, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 29,30,31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Колледжа (ст.43 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания.

1.7. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Колледжа, изменения его типа, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Колледжа.

1.9. При смене формы собственности Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При реорганизации Колледжа в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При реорганизации или смене формы собственности Колледжа 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 Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением и дополнительным соглашением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.

1.14. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе

прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.15. Пересмотр положений настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Колледжа.

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.17. Коллективный договор заключается сроком **на 3 года и вступает в силу с 01.01.2022 года.**

1.18. Профком, действующий на основании Устава Профессионального союза работников здравоохранения РФ, является полномочным представительным органом работников Колледжа, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.19. Стороны определяют следующие формы участия в управлении Колледжем непосредственно работниками и через Профком:

- учет мнения (по согласованию) Профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Колледжа, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития Колледжа;
- другие формы.

## **Раздел 2. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, внесение изменений и его расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, нормативными правовыми актами, Уставом Колледжа и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка для работников и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Трудовой договор заключается со всеми работниками, за исключением лиц, которые не допускаются к педагогической деятельности по условиям, предусмотренным ст. 331 ТК РФ; имеющих ограничения на занятие трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних, предусмотренные ст. 351.1. ТК РФ.

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

2.4. Трудовой договор с работником может заключаться:

- 1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 58 ТК РФ).

2.5. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.6. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.7. В трудовом договоре оговариваются его существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

2.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается в соответствии со ст. 333 ТК РФ и Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

2.9. Работодатель обязуется ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.10. В зависимости от количества часов предусмотренная учебными планами учебная нагрузка может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.11. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

2.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или в приказе директора Колледжа, возможно только по взаимному соглашению сторон или по инициативе работодателя без согласия работника в случаях:

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

б) восстановления по решению суда на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

2.13. Для организации и проведения систематической воспитательной работы с обучающимися в каждой учебной группе колледжа может назначаться куратор на учебный год.

Кураторство является для педагогических работников видом дополнительной работы, которая может выполняться ими только с их письменного согласия и за дополнительную оплату, что предусматривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), в котором указывается ее содержание, срок выполнения и размер оплаты.

2.14. Дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции временно в течение определенного дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

2.15. Под дистанционным работником понимается работник, заключивший дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в части 2 ст. 312.1. ТК РФ, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным

нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9. ТК РФ.

2.16. На работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.17. Особенности заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно регулируются в порядке, предусмотренном ст. 312.2 ТК РФ.

2.18. Изменение определенных Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных Сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.19. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

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

2.21. Работодатель обязан отстранить работника от работы (не допускать его к труду), в частности, в случаях, предусмотренных ст. ст. 76, 331.1, ч. 2 ст. 351.1 ТК РФ.

Работник отстраняется от работы (не допускают к труду) до тех пор, пока не исчезнет обстоятельство, которое привело к его отстранению (ч. 2 ст. 76 ТК РФ).

### **Раздел 3. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка для работников, учебными планами, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Колледжа рабочее время составляет 40 часов в неделю. Общим выходным днем считается воскресенье. Вторым выходным днем для работников, которым трудовым договором установлена пятидневная рабочая неделя, считается суббота.

3.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников Колледжа устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них, и не может превышать 1440 часов в год.

3.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

а) по соглашению между работником и работодателем;

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

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, по возможности не допускающего перерыва между занятиями.

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

3.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников Колледжа к работе в эти дни допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работников и оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.8. Привлечение работников Колледжа к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка для работников, должностной инструкцией, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

3.9. Во время зимних каникул, а также до начала отпуска и после его окончания в летний период, педагогические работники Колледжа могут привлекаться к участию в работе учебно-методических объединений и к другим мероприятиям. Преподаватели, являющиеся кураторами, председателями учебно-методических объединений, заведующие учебными кабинетами, лабораториями могут привлекаться к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, к работе, связанной с деятельностью указанных объединений, учебных кабинетов, лабораторий.

3.10. В каникулярное время (по согласованию с работником) учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

3.11. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

3.12. О времени начала очередного ежегодного оплачиваемого отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.13. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в соответствии со ст.ст. 124, 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.14. Работодатель обязуется:

3.14.1. предоставлять дополнительный выходной день:

а) с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;

б) без сохранения заработной платы:

- матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка – учащегося младших классов (1-4 класс) – 1 день в "День знаний - 1 сентября".

3.14.2. Предоставлять педагогическим работникам, не реже чем через каждые 10 лет

непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года в порядке и на условиях, определенных ТК РФ.

3.15. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи во время перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания другим работникам устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка для работников и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

3.16. По семейным и другим уважительным причинам работнику, подавшему письменное заявление, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (ч. 1 ст. 128 ТК РФ). Отдельным категориям работников в некоторых случаях работодатель обязан предоставить такой отпуск (ч. 2 ст. 128 ТК РФ)

3.17. Отдельным категориям работников в удобное для них время могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

#### **Раздел 4. Оплата и нормирование труда**

4.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

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

4.1.2. Установить сроки выплаты заработной платы - 10 и 25 числа каждого месяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня (заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца - ст. 136 ТК РФ). Выдачу заработной платы производить в кассе Колледжа или путем зачисления денежных средств на лицевые счета сотрудников с использованием банковской карты.

4.1.3. Оплату труда работников Колледжа осуществлять в соответствии с действующим законодательством РФ, регулирующим оплату труда работников организаций бюджетной сферы.

4.1.4. Условия оплаты труда работников Колледжа, в том числе размеры должностных окладов (ставок), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

4.1.5. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы и в соответствии со ст.134 ТК РФ производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

4.1.6. При совмещении работником профессий (должностей) или выполнении им обязанностей временно отсутствующих работников, без освобождения от своей основной работы, производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора).

4.2. Заработная плата работников Колледжа включает оклады (должностные оклады) (ставки), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным Положением "Об оплате труда работников ГАПОУ "Волгоградский медицинский колледж" и действующим трудовым законодательством.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.



## Раздел 5. Охрана труда и здоровья

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

5.1. Организацию работы по охране труда в соответствии с требованиями законодательства по охране труда.

5.2. Право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

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

5.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, а также осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, над выполнением соглашения по охране труда совместно с Профкомом.

5.4. Проверку знаний работниками требований охраны труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, прохождение все видов инструктажа по охране труда, стажировку на рабочем месте.

5.5. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

5.6. Применение работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

5.7. Выполнение мероприятий по охране труда, определенных соглашением по охране труда между работодателем и работниками.

5.8. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, справочных материалов по охране труда в соответствии с утвержденным перечнем нормативно-правовых актов, действующих в Колледже. Наличие обязательных форм печатной продукции, необходимой для ведения дел по охране труда в соответствии с приложениями к нормативно-правовым актам, действующим в Колледже.

5.9. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.10. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда и работах, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

5.11. Проведение специальной оценки условий труда, не реже 1 (одного) раза в 5 лет.

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

5.13. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае

медицинских противопоказаний.

5.14. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

5.16. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.17. Санитарно - бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

5.18. Разработку и утверждение, с учетом мнения Профкома, инструкций по охране труда для работников.

5.19. Гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.20. Создание комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профкома.

5.21. Беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля соблюдения требований охраны труда, органов Фонда социального страхования, представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний.

5.22. Работники обязуются:

5.22.1. Соблюдать требования охраны труда.

5.22.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.22.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

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

5.22.5. Проходить обязательные медицинские осмотры.

5.22.6. Соблюдать трудовую дисциплину, Правила внутреннего трудового распорядка для работников, требования пожарной безопасности.

5.23. Профком обязуется:

5.23.1. Контролировать соблюдение трудового законодательства, правил и норм охраны труда и ход выполнения соглашения по охране труда.

5.23.2. Обеспечить эффективную работу представителей Профкома, уполномоченных по охране труда, членов совместной комиссии, занимающихся вопросами охраны труда.

5.23.3. Взаимодействовать со службой охраны труда, другими службами и должностными лицами Колледжа в решении вопросов охраны труда.

5.23.4. Принимать участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих требования охраны труда.

5.23.5. Предоставлять администрации свои предложения по улучшению условий труда на рабочих места.

5.23.6. Оказывать работникам необходимую консультативную помощь в решении вопросов охраны труда, представлять их интересы перед работодателем, государственными и иными органами надзора и контроля; в необходимых случаях обращаться в областную организацию отраслевого профсоюза и территориальное объединение профсоюзов.

5.23.7. В необходимых случаях проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье работника, привлекая сторонние организации.

## **Раздел 6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Работодатель определяет необходимость дополнительного профессионального образования кадров для нужд Колледжа.

6.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Колледжа.

6.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

- повышать квалификацию педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года;

- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

- осуществлять финансирование указанных мероприятий по мере наличия финансовых средств;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. ст. 173, 174, 176 ТК РФ.

6.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующим законодательством и Положением "Об аттестации педагогических работников ГАПОУ "Волгоградский медицинский колледж" на соответствие занимаемым должностям".

## **Раздел 7. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Стороны договорились о том, что:

7.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

7.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации имеют работники указанные в ст. 179 ТК РФ

7.3. При появлении новых рабочих мест в Колледже, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно трудившихся в нем и уволенных из Колледжа в связи с сокращением численности или штата работников.

## **Раздел 8. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

В целях социальной защиты работников стороны договорились, что работодатель:

8.1. Оказывает материальную помощь работникам Колледжа по основаниям и в размерах, установленных Положением "Об оплате труда работников ГАПОУ "Волгоградский медицинский колледж".

8.2. Обеспечивает работников использованием библиотечными фондами Колледжа в образовательных целях.

8.3. При направлении работников Колледжа в служебные командировки производит оплату расходов в соответствии с Положением "О служебных командировках работников ГАПОУ "Волгоградский медицинский колледж".

8.4. Организует в Колледже общественное питание.

## **Раздел 9. Взаимодействие Работодателя и Профкома**

9.1. Работодатель признает Профком единственным представителем работников Колледжа, уполномочивших его общим собранием представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

9.1.1. Профком включает в себя структурные подразделения филиалов Колледжа – Профбюро.

9.1.2. Профбюро филиалов Колледжа самостоятельно распоряжаются принадлежащим им имуществом, денежными средствами, поступившими на их счет в виде членских профсоюзных взносов и других поступлений, в соответствии с законодательством РФ и Уставом профессионального союза работников здравоохранения РФ, с обязательной ежегодной отчетностью о расходовании денежных средств перед председателем Профкома Колледжа по истечении календарного года.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Включать представителей Профкома в коллегиальные органы управления Колледжа в соответствии с п.3 ст. 16 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

9.2.2. Предоставлять Профкому информацию по следующим вопросам:

- экономическое положение Колледжа;
- реорганизация Колледжа;
- предполагаемое высвобождение работников в связи с сокращением рабочих мест;
- предполагаемое введение или изменение норм оплаты труда;
- введение технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

9.2.3. Не препятствовать осуществлению Профкомом контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывая право требовать устранения выявленных нарушений.

9.2.4. Обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации колледжа, в комиссии по трудовым спорам.

9.2.5. Освобождать от работы членов Профкома, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.2.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации Колледжа, ежемесячно бесплатно перечислять на счет Волгоградской областной организация профсоюза работников здравоохранения РФ членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

9.3 Профком обязуется:

9.3.1. Представлять и защищать права и интересы членов первичной профсоюзной организации Колледжа по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

Представлять интересы всех работников, независимо от их членства в первичной профсоюзной организации Колледжа, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также - при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации Колледжа, могут уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией Колледжа.

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

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

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

9.3.5. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.3.6. Осуществлять общественный контроль над своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.3.7. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.3.8. Участвовать в работе комиссий Колледжа по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.3.9. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников.

9.3.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарботке и страховых взносах работников.

9.3.11. При необходимости, оказывать материальную помощь членам первичной профсоюзной организации работников Колледжа.

9.3.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Колледже.

## **10. Контроль выполнения коллективного договора**

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания в соответствующий орган по труду.

10.2. Осуществляют контроль над соблюдением положений коллективного договора с предоставлением отчета на общем собранием трудового коллектива 1 раз в год.

10.3. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением.

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

Всего пронумеровано, прошнуровано  
и скреплено печатью 24 листов

Директор \_\_\_\_\_ Г.Е. Генералова

" 22 " \_\_\_\_\_ 2021 г.

