

Представитель Работодателя:

Директор ГБПОУ ДЗМ «МК № 7»
Е.А. Бояр
_____ 2017 г.



Представитель Работников:

ГБПОУ ДЗМ «МК № 7»
О.Н. Бавыкина
25 апреля 2017 г.

«По поручению О.Н. Бавыкиной заверяю»
Директор ГБПОУ ДЗМ «МК № 7»
Е.А. Бояр



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Департамента
здравоохранения города Москвы
«Медицинский колледж № 7»

на период с 25 апреля 2017 года
по 24 апреля 2020 года

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 341 от 02.05.2017 г.

Москва, 2017

Настоящий Коллективный договор заключен между Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением Департамента здравоохранения города Москвы «Медицинский колледж № 7» (далее по тексту – Колледж), в лице директора Бояр Елены Александровны, действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и Работниками Колледжа, в лице _____, действующего(ей) на основании Протокола общего собрания Работников от _____ 201__ года № 1, именуемого в дальнейшем «Представитель Работников», с другой стороны.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, содержащие обязательства по установлению условий труда, оплаты труда, занятости и социальных гарантий для Работников Колледжа.

Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в:

- Конституции Российской Федерации,
- Трудовом кодексе Российской Федерации (далее по тексту ТК РФ),
- Федеральном законе Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Федеральном законе Российской Федерации от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»,
- Законе города Москвы от 11.11.2009 № 4 «О социальном партнерстве в городе Москве»,
- Московском трехстороннем соглашении на 2016-2018 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей,
- иных нормативных правовых актах Российской Федерации и города Москвы.

1.2. Коллективный договор заключен с целью:

- определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Колледжа;
- установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников;
- обеспечения эффективности деятельности Колледжа;
- создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов Работников и Работодателя;
- обеспечения согласованных условий организации оплаты труда;

- обеспечения условий труда, соответствующих требованиям эффективного его использования и безопасности здоровья и жизни Работников;
- создания современной системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки членов трудового коллектива Колледжа;
- правового закрепления норм отношений между Работодателем и Работниками, придания цивилизованных форм разрешения конфликтных ситуаций, возникших на различных уровнях взаимоотношений между Работодателем, коллективом и отдельными Работниками;
- создания системы дополнительной отплаты труда в зависимости от его качества и количества, оказания материальной помощи и социальных гарантий, системы материального поощрения Работников, благоприятных условий труда в соответствии с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех Работников, применяются во всех структурных подразделениях Колледжа, в том числе обособленных (филиалах). Ни одна из сторон Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.4. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует три года.

1.5. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет. Каждая из сторон вправе проявить инициативу по продлению срока действия Коллективного договора.

1.6. Предложение о продлении срока действия Коллективного договора направляется другой стороне в письменной форме. Представители стороны, получившие предложение о продлении срока действия Коллективного договора обязаны в течение семи рабочих дней с момента получения указанного предложения направить ответ на полученное предложение. В случае положительного ответа на предложение о продлении срока Коллективного договора, продление срока утверждается совместным решением Работодателя и выборного представительного органа Работников с последующим уведомлением трудового коллектива.

1.7. Стороны договорились, что Работодатель в двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Коллективного договора в Департаменте труда и социальной защиты населения города Москвы знакомит с его содержанием Работников с целью дальнейшего выполнения сторонами принятых обязательств.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Колледжа, при реорганизации Колледжа в форме преобразования, расторжения трудового договора с директором Колледжа.

1.9. При реорганизации Колледжа в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. После реорганизации Колледжа его права и обязанности по Коллективному договору переходят к его правопреемнику.

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

1.11. При ликвидации Колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Колледжа. Законы и иные нормативные правовые акты, улучшающие социально-экономическое положение Работников, расширяют действие соответствующих пунктов Коллективного договора с момента вступления их в законную силу.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами путем переговоров. По взаимному согласию представителей сторон Коллективного договора в течение срока его действия в текст документа могут быть внесены изменения и дополнения.

1.14. Изменения и дополнения вносятся в Коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ.

1.15. Изменения и дополнения доводятся до сведения Работников в соответствии с пунктом 1.7 настоящего Коллективного договора.

1.16. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за исполнением Коллективного договора создается комиссия из представителей сторон.

1.17. Представители сторон Коллективного договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о социально-экономическом положении Работников Колледжа, о ходе выполнения Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые профессиональные и социально-экономические права и интересы Работников, проводят взаимные консультации по социально-трудовым вопросам и задачам Колледжа.

1.18. Работодатель с учетом мнения выборного представительного органа Работников принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права:

- Правила внутреннего трудового распорядка Колледжа;
- Положение об оплате труда и материальном стимулировании Работников;

- Соглашение по охране труда;
- инструкции по охране труда;
- перечень должностей работников, работа в которых требует обязательных медицинских осмотров Работников при поступлении их на работу и в период трудовой деятельности;
- перечень работ, на которых предусмотрено бесплатное получение смывающих (моющих) и обезвреживающих средств;
- перечень педагогических должностей Работников, имеющих право на льготное пенсионное обеспечение;
- Положение об обеспечении Работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ);
- перечень работ, на которых предусмотрена бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви;
- перечень Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- перечень Работников, имеющих ненормированный рабочий день.

1.19. Стороны определяют следующие формы участия в управлении Колледжем непосредственно через выборный представительный орган Работников:

- учёт мнения выборного представительного органа Работников в случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством, Коллективным договором;
- проведение консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Колледжа, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с Представителем Работников планов социально-экономического развития Колледжа;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы, определенные действующим трудовым законодательством, учредительными документами Колледжа, Коллективным договором, локальными нормативными актами.

1.20. Работникам Колледжа гарантируется беспрепятственное право на объединение в профсоюз. Дискриминация Работников в режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и других условиях организации труда по причине участия в профсоюзе не допускается.

1.21. Работодатель и Работники оперативно обеспечивают друг друга полной и достоверной информацией, необходимой для выполнения условий настоящего Коллективного договора и контроля за их выполнением.

1.22. Политическая деятельность (создание структурных единиц партии или организаций, пропаганда политических и религиозных идей) в рабочее время и в стенах Колледжа запрещается.

1.23. Настоящий Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с Работниками Колледжа и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Споры, возникающие между сторонами, решаются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.24. Стороны договорились в случае возникновения коллективных трудовых разногласий решать их в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.25. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Коллективного договора.

2. Трудовые отношения, обеспечение занятости

2.1. Трудовые отношения Работников определяются в соответствии с ТК РФ, другими законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, правовыми актами города Москвы, содержащими нормы трудового права, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), настоящим Коллективным договором, трудовыми договорами, должностными и рабочими инструкциями.

2.2. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ. Не допускается включение в трудовой договор с Работником условий, ухудшающих положение Работника, по сравнению с трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

Работодатель и Работники Колледжа обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, второй экземпляр хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.4. Трудовой договор заключается как на неопределенный, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

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:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением объема оказываемых услуг;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- с заместителями руководителя и главным бухгалтером Колледжа;
- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.5. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и Работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, Коллективным договором.

2.7. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.8. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания.

В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.9. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого Работодателя по согласованию между Работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.10. По решению Работодателя испытательный срок при приеме на работу для главного бухгалтера, заместителей директора образовательного учреждения, в том числе - заведующих филиалами, устанавливается до шести месяцев, для остальных Работников – до трёх месяцев.

2.11. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора с Работником производится без учета мнения выборного представительного органа Работников и без выплаты выходного пособия. При этом обязательным является письменное уведомление Работника не позднее чем за три дня до увольнения, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

2.12. Если в период испытания Работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.13. Если срок испытания истек, а Работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.14. В трудовом договоре указываются сведения и условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ.

При этом исключительное право на служебное произведение (разработку и обновление учебно-методического обеспечения учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей), программ среднего профессионального образования, профессионального обучения и/или дополнительных профессиональных программ, в том числе оценочных средств для проверки результатов их освоения) принадлежит Работодателю.

Для педагогических Работников Колледжа в трудовом договоре указывается объем учебной нагрузки (педагогической работы). Если в трудовом договоре не указан объем учебной нагрузки, то считается, что Работник работает с тем объемом учебной нагрузки, который ему был установлен приказом директора Колледжа при приеме на работу.

2.15. Объем учебной (преподавательской) работы педагогическим Работникам за ставку заработной платы в Колледже составляет 720 часов в год из расчета на 10 учебных месяцев. Объем учебной (преподавательской) работы устанавливается в соответствии с пунктом 4.1 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее – Порядок), который утвержден Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

2.16. Объем учебной (преподавательской) работы устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, учебных программ дисциплин, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Колледже. Верхний предел учебной (преподавательской) работы устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году (пункт 7.1.1. Порядка).

2.17. Объем учебной (преподавательской) работы педагогических Работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом директора Колледжа.

2.18. Объем учебной (преподавательской) работы педагогического Работника может быть изменен по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме (пункт 1.7 Порядка).

2.19. Работодатель обязан уведомить педагогических Работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора (пункт 1.8 Порядка).

2.20. При установлении педагогическим Работникам, для которых Колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания учебных дисциплин. Объем учебной нагрузки педагогических Работников Колледжа, установленный в текущем учебном году, может быть изменен по инициативе Работодателя на следующий учебный год в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным

планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, сокращением количества групп (пункт 1.6 Порядка).

2.21. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть распределена неравномерно в первом и втором учебных полугодиях.

2.22. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Колледже, а также педагогическим Работникам других образовательных организаций, учреждений (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические Работники, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

2.23. Учебная нагрузка педагогическим Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и распределяется между другими педагогическими Работниками на период отпуска основного Работника по уходу за ребенком.

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

2.25. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальное функционирование Колледжа в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

2.26. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины,

имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

2.27. Работодатель:

– осуществляет мероприятия по обеспечению занятости Работников;

– осуществляет увольнение Работников в порядке, установленном федеральными законами;

– в случае увольнения в связи с ликвидацией, реорганизацией, осуществлению мероприятий по сокращению численности или штата Работников, предоставляет Работникам льготы и компенсации в соответствии с законодательством РФ о труде;

– взаимодействует с Центрами занятости населения по городу Москве в целях совместного решения вопроса о переподготовке высвобождаемых Работников;

– предупреждает Работников персонально под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения, в связи с ликвидацией, реорганизацией, сокращением численности или штата, изменениях определенных сторонами условий трудового договора;

– осуществляет финансирование и обеспечивает прохождение Работниками мероприятий по повышению квалификации в сроки, установленные законами и нормативными правовыми актами РФ и города Москвы, соответствующие требованиям профессии (должности) Работника с сохранением занимаемой должности и денежного содержания среднемесячной заработной платы на этот период;

– направляет Работника, не прошедшего аттестацию по причине несоответствия уровню профессиональной подготовки требованиям занимаемой им должности соответствующей группы (квалификационного разряда), с его согласия на повышение квалификации или переподготовку;

– регулирует численность работающих в целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением штата, за счет мероприятий внутреннего характера, а именно:

- естественного оттока кадров и временного ограничения их приема;

- упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри Колледжа на освобождающиеся места;

- при сокращении численности или штата Работников обеспечивает преимущественное право оставления на работе при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, предусмотренных ст. 179 ТК РФ:

- а) лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- б) лицам, имеющим государственные награды в сфере образования;

- в) одиноким матерям и отцам, имеющим на иждивении детей до 18-летнего возраста;

г) молодым специалистам, имеющим стаж менее одного года.

– не допускает увольнения одновременно двух Работников из одной семьи;

– поощряет особо отличившихся в труде Работников и коллектив в целом в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Колледжа;

– обеспечивает безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

– устанавливает надбавки и доплаты Работникам за расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, сложность, интенсивность и напряженность работы;

– обеспечивает бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

– обеспечивает рабочие места Работников оргтехникой, канцтоварами и другими расходными материалами;

– осуществляет обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.28. За Работниками, высвобожденными в связи с сокращением численности или штата, сохраняется преимущественное право, при прочих равных условиях на заключение трудового договора при создании (восстановлении) новых рабочих мест.

3. Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты.

3.1. Заработная плата (оплата труда Работника) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Заработная плата каждого Работника максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 145 ТК РФ.

3.2. Система, порядок, условия и размер оплаты труда, в том числе компенсационные и стимулирующие выплаты, в соответствии со статьей 129 ТК РФ, устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей

локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и города Москвы.

3.2.1. Заработная плата Работника Колледжа включает в себя:

- должностной оклад, рассчитываемый с применением повышающего коэффициента соответствующего квалификационного уровня (должности) к минимальному окладу профессиональной квалификационной группы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- иные выплаты, не противоречащие законодательству РФ, настоящему Коллективному договору, трудовому договору.

В целях реализации принципов социального партнерства, уважения трудовых прав и интересов Работников, составляющих кадровый потенциал Колледжа, Работодатель признаёт приоритет полного и своевременного расчета по заработной плате, выплатам социального характера, всем видам надбавок, устанавливаемых законодательством, настоящим Коллективным договором и трудовыми договорами перед всеми остальными расходами, в том числе на административно-хозяйственные нужды, капитальные вложения, материально-техническое и учебно-методическое обеспечение.

3.4. Работодатель обеспечивает выплату заработной платы Работникам, отработавшим полностью норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившим норму труда в размере не ниже минимального размера заработной платы, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

Заработная плата Работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

3.5. При формировании фондов оплаты труда предусматриваются средства на выплату премий, единовременных выплат социальной поддержки в форме материальной помощи, установление надбавок за напряженность, сложность, высокие достижения в труде и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда выделяется Колледжу на штатную численность Работников учреждения.

Доплаты, надбавки и другие выплаты стимулирующего характера Работникам устанавливаются в пределах выделенной Колледжу субсидии из бюджета города Москвы на выполнение государственного задания по предоставлению государственных услуг.

3.6. При расчете заработной платы производится расчет всех видов предусмотренных законодательством выплат, компенсаций.

3.7. При реализации своих полномочий по определению размеров персональных повышающих коэффициентов, установлению доплат, надбавок, премиальных выплат и иных выплат стимулирующего характера Работодатель обязуется обеспечить:

– право каждого Работника на справедливое вознаграждение своего труда с учетом количества, качества и интенсивности труда, уровня полученных результатов;

– применение объективных критериев для оценки количества, качества, интенсивности и результатов труда Работника;

– справедливость, прозрачность и гласность принятия решений при определении стимулирующей части заработной платы и персональных повышающих коэффициентов с учетом требований по защите персональных данных Работников.

3.8. В соответствии со статьей 134 ТК РФ индексация заработной платы Работников Колледжа производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются Работодателем с учетом мнения выборного представительного органа Работников к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы Работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютным размерах.

Порядок выплаты определяется Положением об оплате труда и материальном стимулировании Работников Колледжа.

3.10. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, определяются трудовыми договорами в порядке, установленном федеральными законами, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы, Коллективным договором, Положением об оплате труда и материальном стимулировании Работников Колледжа.

Оплата труда (зарплата) директора Колледжа, включающая в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты, определяется в кратном размере от средней заработной платы Работников Колледжа, относящихся к основному персоналу.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается директором Колледжа на 10% ниже предельного уровня средней заработной платы директора Колледжа.

3.11. Оплата труда педагогических Работников устанавливается с учетом особенностей, предусмотренных законодательством Российской Федерации и города Москвы для педагогических Работников. Оплата труда за время каникул педагогических и других Работников Колледжа, ведущих преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

3.12. Оплата труда Работникам Колледжа, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда), производится в повышенном размере. Порядок и размеры компенсационных выплат за работу во вредных и (или) опасных

условиях труда определяются Положением об оплате труда и материальном стимулировании Работников Колледжа.

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

3.14. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы Работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

3.15. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, за Работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

3.16. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

3.17. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), Работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, Положением об оплате труда и материальном стимулировании Работников, трудовым договором.

Размеры выплат, установленные Коллективным договором, Положением об оплате труда и материальном стимулировании Работников, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.17.1. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему по его письменному заявлению, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.17.2. Оплата простоев не по вине Работников, а также времени приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, производится в размере соответствующего денежного содержания или средней заработной платы с сохранением места работы.

3.17.3. Оплата труда Работников, переведенных на более легкую работу по состоянию здоровья, регулируется трудовым законодательством.

3.17.4. Работа в сверхурочное время оплачивается в размерах не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.17.5. При направлении на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от работы за Работниками на весь период обучения сохраняется денежное содержание, средняя заработная плата и место работы.

3.17.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьёй 60.2 ТК РФ.

3.17.7. Преподавателю, заменяющему другого временно отсутствующего преподавателя, производится оплата на основе ставок почасовой оплаты труда за фактически выполненную работу.

3.18. Почасовая оплата преподавателей и других педагогических Работников Колледжа производится:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев. Если замещение отсутствующего Работника педагогическим Работником осуществлялось свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением их объема педагогической работы;

- при оплате педагогической работы специалистов предприятий, учреждений организации (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы;

- при оплате учебных занятий с обучающимися по основным и дополнительным образовательным программам учебных групп, в которых обучение оплачивается за счет средств физических или юридических лиц.

3.19. Оплата труда педагогических Работников Колледжа за часы учебных занятий, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, а также выполненные при замещении временно отсутствовавших по болезни и другим причинам педагогических Работников, производится дополнительно по часовым ставкам, исчисленным путем деления месячной ставки заработной платы на 72 (среднемесячное количество часов). Оплата

производится только после выполнения преподавателем учебной нагрузки ежемесячно.

3.20. Размер оплаты одного часа педагогической работы преподавателей-совместителей определяется срочными трудовыми договорами (сроком до одного года).

Размер оплаты одного часа педагогической работы в платных учебных группах не может быть ниже размера оплаты одного часа педагогической работы в бюджетных группах.

3.21. Заработная плата выплачивается Работникам 2 раза в месяц, а в случае их ухода в отпуск – не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Заработная плата выплачивается Работнику путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Выплата заработной платы осуществляется в следующие сроки: заработная плата за первую половину месяца - «20» числа расчетного (текущего) месяца, окончательный расчет - «5» числа следующего месяца за расчетным. При совпадении последнего дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

За задержки получения зарплаты, возникшие по вине банка или из-за неточного указания реквизитов банковского счета Работником, Работодатель ответственности не несет.

3.22. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, порядке и размерах предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.23. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листа утверждается Работодателем с учетом мнения выборного представительного органа Работников в порядке, установленном статьей 132 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников регулируется настоящим Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, утверждаемыми Работодателем по согласованию с Представительным органом Работников (представителем трудового коллектива).

4.2. Для Работников обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением педагогических Работников Колледжа, для которых законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

4.3. Работодатель обязуется вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым Работником Колледжа.

4.4. Стороны согласились, что продолжительность рабочего времени педагогических Работников Колледжа регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным и учебным графиком. Продолжительность рабочего времени руководящих и других работников Колледжа регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

4.5. При утверждении расписания учебных занятий и годового календарного учебного графика Работодатель обязуется соблюдать нормы продолжительности ежедневной работы отдельных категорий работников, установленные статьей 94 ТК РФ.

4.6. В соответствии с ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для Работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

- для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю. В случае если такой Работник учится, неделя дополнительно сокращается вдвое, а рабочий день - до 4 часов;

- для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю. Продолжительность ежедневной работы для инвалидов устанавливается в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- для Работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям 3 или 4 степени или опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю.

4.7. Перерывы для отдыха и питания Работников устанавливаются Работодателем с учетом мнения выборного представительного органа Работников в соответствии с законодательством и фиксируются в Правилах внутреннего трудового распорядка Колледжа.

4.8. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем работников Колледжа. График работы в каникулярное время определяется планом мероприятий Колледжа и предусматривает исполнение Работниками в каникулярное время трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

4.9. По соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени.

В случаях, прямо указанных в трудовом законодательстве, Работодатель обязуется устанавливать Работникам неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по обращению:

- беременной,
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.10. Применение режима неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений в области социальных, экономических и правовых гарантий. Оплата производится пропорционально отработанному времени. Беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, в соответствии с медицинским заключением снижается норма обслуживания, либо они переводятся на другую, более легкую работу с сохранением среднего заработка.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине легкой работы она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка.

4.11. По просьбе Работника может быть установлен гибкий график работы и другие, удобные для него формы организации труда при обеспечении нормального функционирования Колледжа.

4.12. Работодатель устанавливает по просьбе Работников, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

4.13. В Колледже устанавливается:

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем для педагогических Работников;
- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями для всех остальных категорий Работников.

Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка, графиками сменности и иными локальными нормативными актами Колледжа. Общим выходным днем является воскресенье.

4.14. Работодатель и выборный представительный орган Работников пришли к соглашению:

- накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час;

– действующие Правила внутреннего трудового распорядка, графики сменности не должны предусматривать работу сверх установленной нормальной продолжительности рабочего времени. Применение сверхурочных работ возможно лишь в случаях, оговоренных статьей 99 ТК РФ, в противном случае любой Работник вправе отказаться выполнять сверхурочные работы;

– работа в выходные дни запрещается. Привлечение отдельных Работников к работе в выходные дни допускается только с письменного согласия Работника и лишь в случаях, перечисленных в статье 113 ТК РФ;

– при работе в ночное время установленная продолжительность работы сокращается на один час. Ночным считается время с 22-00 до 6-00. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере, устанавливаемом Коллективным договором, но не менее 35 % от часовой тарифной ставки. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

4.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ. Порядок и условия оплаты определяются Коллективным договором, Положением об оплате труда и материальном стимулировании Работников, трудовым договором.

4.16. Работникам Колледжа предоставляется право на ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется ТК РФ и составляет 28 календарных дней.

Педагогическим Работникам Колледжа предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск в летнее каникулярное время, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации.

4.17. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск, предоставляемый педагогическим Работникам, по желанию Работника могут предоставляться по частям. При этом продолжительность хотя бы одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

4.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного представительного органа Работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель доводит графики ежегодных отпусков до сведения всех Работников.

4.19. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника в порядке и на условиях, определяемых ТК РФ. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.20. Работодатель обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск следующим работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ – 7 календарных дней;

- с ненормированным рабочим днем – ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется – не менее 3 календарных дней.

4.21. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим Работникам организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. Длительный отпуск предоставляется Работнику по его письменному заявлению.

Возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств Работнику решается Работодателем, исходя из финансового положения организации.

4.22. Работодатель обязан предоставлять Работникам, совмещающим работу и обучение, успешно осваивающим образовательные программы, имеющие государственную аккредитацию среднего профессионального образования, высшего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка согласно нормам ТК РФ .

4.23. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

4.24. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, в соответствии со статьями 128 и 263 ТК РФ следующим категориям Работников:

- имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней;

- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней;

- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней;

- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней;

- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске - до 7 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

4.25. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в Колледже.

4.26. Отпуск без сохранения заработной платы может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно, полностью и частями. Перенесение отпусков без сохранения заработной платы на следующий год не допускается.

5. Социальные гарантии, льготы, компенсации

5.1. Работникам Колледжа предоставляются льготы, гарантии и компенсации, установленные действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

5.2. Работодатель совместно с выборным представительным органом Работников разрабатывает предложения по совершенствованию пенсионного обеспечения Работников в связи с особыми условиями труда, осуществляет контроль за правильностью применения списков работ (профессий и должностей), с учетом выполнения которых пенсия устанавливается при пониженном пенсионном возрасте.

Педагогические работники Колледжа имеют право на досрочную пенсию по старости, в связи с педагогической деятельностью, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.3. Работодатель, руководствуясь Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», осуществляет персонифицированный учет и контроль за своевременным и обоснованным представлением в территориальные управления ГУ отделения ПФР по городу Москве полных сведений о застрахованных лицах.

5.4. Работодатель обеспечивает своевременное перечисление средств на обязательное медицинское страхование Работников в соответствии с

Законом Российской Федерации от 29.11.2010 № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

На время проведения периодического медицинского обследования за работниками сохраняется средний заработок.

5.5. В случае сдачи Работниками крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за Работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха в соответствии со статьей 186 ТК РФ.

5.6. Работникам Колледжа, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, при условии получения образования соответствующего уровня впервые в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

5.7. Работодатель при необходимости обеспечивает организацию профессиональной переподготовки, повышение квалификации женщин при выходе на работу после декретного отпуска, отпуска по уходу за ребенком.

5.8. При направлении Работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.9. При использовании Работником с согласия или ведома Работодателя и в его интересах личного имущества Работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих Работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием.

Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

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

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

5.11. В случае временной утраты трудоспособности Работникам выплачивается пособие по временной нетрудоспособности.

5.12. Работодатель в пределах экономии фонда оплаты труда оказывает Работникам материальную помощь в порядке и размерах, установленных

разделом «Единовременные выплаты социальной поддержки» Положения об оплате труда и материальном стимулировании Работников Колледжа.

5.13. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации Колледжа.

5.14. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины Работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности.

Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу Работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда Работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

5.15. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

5.16. Расторжение трудового договора с Работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации Колледжа), помимо соблюдения общего порядка, допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

6. Организация работы по социальному страхованию

6.1. Работодатель и выборный представительный орган Работников пришли к соглашению, что в Колледже создается Комиссия по социальному страхованию (далее – Комиссия) с целью проведения единой социальной политики в отношении Работников и их детей.

6.2. Комиссия осуществляет контроль за использованием средств из бюджета Фонда социального страхования, в том числе за оплатой первых трех дней по временной нетрудоспособности за счет средств Работодателя, за назначением и выплатой пособий.

6.3. На время выполнения обязанностей членов Комиссии, если эти обязанности осуществляются в рабочее время, членам Комиссии гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

6.4. Работодатель через бухгалтерию полностью и своевременно начисляет и перечисляет страховые взносы ежемесячно в ФСС РФ, составляет и предоставляет до 15 числа следующего за отчетным периодом отчет по форме 4, а Комиссия по социальному страхованию осуществляет контроль за формированием и расходованием средств фонда социального страхования.

6.5. Право по защите застрахованных лиц предоставляется выборному представительному органу Работников.

6.6. Работодатель в целях снижения простудных заболеваний и уличного травматизма, обеспечивают своевременную подготовку помещений, зданий и прилегающих территорий к работе в осенне-зимний период, ежегодно содействуют проведению вакцинопрофилактики.

6.7. Стороны настоящего Коллективного договора обязуются проводить не реже одного раза в год анализ состояния временной нетрудоспособности Работников и причин потерь по болезни, в случае постоянного роста заболеваемости принимать срочные меры по их профилактике.

6.8. Настоящий Коллективный договор предусматривает, что выплаты всех видов пособий, установленных законодательством, а именно:

- по временной нетрудоспособности;
- по уходу за ребенком-инвалидом;
- по беременности и родам;
- по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет;
- при рождении ребенка;
- ритуальное;
- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности;
- при утрате профессиональной трудоспособности в результате несчастного случая на производстве и профессиональном заболевании;
- на усыновление ребенка

обеспечиваются Работодателем при содействии Комиссии по социальному страхованию в строгом соответствии с действующим законодательством, а выборный представительный орган Работников осуществляет контроль за правильностью выплаты Работникам пособий и компенсаций.

Работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты пособий и компенсаций.

6.9. В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» выборный представительный орган Работников составляет заключение о степени вины Работника для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученными при исполнении служебных обязанностей.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья Работников в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества.

7.2. Работодатель по согласованию с выборным представительным органом Работников разрабатывает Соглашение по охране труда и осуществляет за счет средств, выделяемых на охрану труда, мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья Работников; создает службы охраны труда, вводит должность специалиста по охране труда (если численность более 50 человек) или назначает ответственных за состояние охраны труда, прошедших специальное обучение по охране труда.

При отсутствии в Колледже специалиста по охране труда Работодатель заключает договоры со специалистами или организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

7.3. Соглашение по охране труда является обязательным приложением к Коллективному договору (приложение 2). При этом в Колледже создается система управления охраной труда, которая представляет собой комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда в Колледже и процедуры по достижению этих целей.

7.4. В Колледже проводится поэтапное проведение специальной оценки условий труда, на ее основе в установленном порядке разрабатываются мероприятия по улучшению и оздоровлению условий труда.

7.5. Стороны договорились, что обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Колледже возлагаются на Работодателя.

7.6. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;
- 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;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию, смывающих и обезвреживающих средств или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), 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 (обследований);
- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

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

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

- 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;

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

- 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;

- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

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

7.7. В области охраны труда Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, 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 на производстве, 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 (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

7.8. На работах с вредными или опасными условиями труда Работникам бесплатно выдаются сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства. Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

7.9. За нарушение требований по охране труда Работники и Работодатель несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.10. Для проведения мероприятий по охране труда Работодатель утверждает план мероприятий по охране труда.

7.11. Стороны договорились, что Работодатель по каждому несчастному случаю на работе создает специальную комиссию по расследованию причин и их предотвращению. В состав комиссии включаются специалист по охране труда, представители Работодателя и Работников. Комиссию возглавляет Работодатель.

7.12. Стороны обязуются соблюдать требования охраны труда, установленные законодательством РФ, настоящим Коллективным договором, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.13. В случаях, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами, Работодатель обязуется соблюдать установленные законодательством РФ для отдельных категорий Работников дополнительные гарантии охраны труда.

7.14. В случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, необеспечения Работников необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) Работников, Работники вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, служебным контрактом не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

На время приостановки работы по указанной причине за Работниками Колледжа сохраняется место работы и производится оплата в соответствии с нормами, установленными ТК РФ и иными федеральными законами.

7.15. Работодатель обеспечивает необходимые условия для повышения уровня знаний Работников Колледжа по охране труда, противопожарной безопасности и производственной санитарии (с отрывом и без отрыва от работы). Обучение Работников безопасным приемам и методам труда производится в специализированных учреждениях за счет средств Работодателя.

7.16. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма работников Колледжа.

7.17. По инициативе Работодателя и (или) по инициативе Работников либо их представительного органа создается комитет (комиссия) по охране труда. В ее состав на паритетной основе входят представители Работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия Работодателя и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование Работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу Коллективного договора об охране труда.

8. Обеспечение прав и гарантий представительного органа работников Колледжа

8.1. Работодатель и представительный орган Работников пришли к соглашению, что:

8.1.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать права и гарантии представительного органа работников Колледжа, установленные ТК РФ и настоящим Коллективным договором, способствовать его деятельности;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором, принимать решения с учетом мнения выборного представительного органа Работников Колледжа;
- предоставлять выборному представительному органу Работников по запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;
- в письменной форме сообщать выборному представительному органу работников Колледжа о случаях сокращения численности или штата не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях массового сокращения – за три месяца;
- включать членов выборного представительного органа Работников в состав комиссий, в компетенцию которых входят вопросы социально-трудовых отношений, в том числе аттестационную комиссию Колледжа;
- предоставлять право выборному представительному органу Работников проведения собраний, конференций трудового коллектива Колледжа по согласованию с Работодателем без нарушения нормальной деятельности Колледжа, выделять для этой цели помещение в согласованные сроки.

8.1.2. Выборный представительный орган Работников Колледжа:

имеет право:

- принимать участие в распределении денежных премий, материальной помощи, в разработке Положения об оплате труда и материальном стимулировании Работников Колледжа на условиях процедуры учета мотивированного мнения выборного представительного органа Работников;
- принимать участие в решении спорных вопросов, конфликтов на основе переговоров, использования примирительных процедур;
- определять и регулировать формы и условия деятельности в Колледже общественных организаций;
- решать вопрос о необходимости заключения с Работодателем Коллективного договора, принимать участие в рассмотрении и утверждении проекта Коллективного договора;
- принимать участие в решении иных вопросов, связанных с деятельностью Колледжа, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

обязуется:

- всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в Колледже;
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов Работников Колледжа;
- содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления Работников Колледжа;
- осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий Работников Колледжа в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором;
- принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения Работников Колледжа;
- согласовывать локальные акты Работодателя в соответствии с пунктом 1.18 настоящего Коллективного договора.

8.2. При увольнении Работников по инициативе Работодателя учет мнения выборного представительного органа работников Колледжа обязателен в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8.3. В случае нарушения прав и гарантий выборного представительного органа Работников Колледжа, установленных законодательством РФ и настоящим Коллективным договором, виновные лица несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9. Заключительные положения

9.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по Коллективному договору.

9.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора, в том числе Комиссией, проводившей коллективные переговоры по его разработке и подготовке к заключению.

9.3. Стороны регулярно, не реже чем раз в год, отчитываются на общем собрании Работников Колледжа о выполнении условий настоящего Коллективного договора.

При обнаружении нарушений выполнения условий Коллективного договора одной из сторон в письменной форме делается представление лицам, подписавшим данный Коллективный договор. Стороны в этом случае обязаны не позднее чем в недельный срок провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.

9.4. Стороны, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий Коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для

хранится у Работодателя, второй у представителя выборного органа Работников Колледжа. Третий экземпляр в течение всего срока действия Коллективного договора хранится в Департаменте труда и социальной защиты города Москвы.

ПРИЛОЖЕНИЯ к Коллективному договору

Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУ ДЗМ «МК № 7».

Приложение 2. Соглашение по охране труда в ГБПОУ ДЗМ «МК № 7».

Представитель Работодателя:
Директор ГБПОУ ДЗМ «МК № 7»
Е.А. Бояр
25 апреля 2017 г.



Представитель Работников:
ГБПОУ ДЗМ «МК № 7»
О.Н. Бавыкина
25 апреля 2017 г.

«Подпись О.Н. Бавыкиной заверяю»
Директор ГБПОУ ДЗМ «МК № 7»
Е.А. Бояр

