

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

краевого государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Владивостокский базовый медицинский колледж»
(КГБПОУ «ВБМК»)

Подписи сторон:

Председатель первичной
профсоюзной организации
КГБПОУ «ВБМК»



С.Т. Ибрагимова

2026 г.

Директор КГБПОУ «ВБМК»



М.В. Шарафутдинова

2026 г.

1. Протокол общего собрания об утверждении Коллективного договора краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Владивостокский базовый медицинский колледж» (КГБПОУ «ВБМК») от «30» января 2026 г.
2. Вид отрасли: образовательная
3. Форма собственности: государственная
4. Юридический адрес: 690001 г. Владивосток ул. Светланская 105 А
5. Телефон/факс 222-23-63 электронный адрес: vbmk01@mail.ru

Владивосток 2026

I. Общие положения

Коллективный договор краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Владивостокский базовый медицинский колледж» (КГБПОУ «ВБМК») (Далее – Коллективный договор) разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями); Федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ) — кодифицированный законодательный акт о труде, Федеральный закон №197-ФЗ от 30 декабря 2001 года и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации определяет взаимные обязательства Сторон по вопросам социально-трудовых отношений, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам определенными Сторонами.

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в КГБПОУ «ВБМК» и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем.

1.2. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен добровольно на основе соблюдения норм действующего законодательства Российской Федерации, полномочности представителей Сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются: Работники Учреждения в лице представителя первичной профсоюзной организации КГБПОУ «ВБМК» Ибрагимовой Сати Талыбовны, именуемой в дальнейшем «Профком», с одной стороны, и в лице директора КГБПОУ «ВБМК» Шарафутдиновой Маргариты Викторовны именуемый далее «Работодатель», с другой стороны.

1.4. Настоящий Коллективный договор заключен между Сторонами на период 2026-2029 гг. в целях:

- обеспечения соблюдения условий труда и социальных гарантий всех членов трудового коллектива;
- улучшения условий трудовой деятельности в КГБПОУ «ВБМК»

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех членов трудового коллектива КГБПОУ «ВБМК», в том числе, не являющихся членами первичной профсоюзной организации КГБПОУ «ВБМК»

1.6. Стороны Коллективного договора признают Профком единственным (коллегиальным) представительным органом трудового коллектива

КГБПОУ «ВБМК», который уполномочен представлять его интересы в области социально-трудовых отношений по всем условиям исполнения Коллективного договора, а также представлять интересы Работодателя по вопросам, не связанным с осуществлением функций административного управления.

1.7. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора (эффективного контракта), режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка КГБПОУ «ВБМК», принимаемыми Работодателем в предусмотренном законом и настоящим Коллективным договором порядке принятия локальных нормативных актов Работодателя, с учетом мнения Профкома в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства.

1.9. Трудовые договоры (эффективные контракты), заключенные с работниками КГБПОУ «ВБМК» не могут содержать условий, снижающих уровень их прав и гарантий, установленных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

II. Общие обязательства сторон

2.1. Стороны, заключившие Коллективный договор, признавая его значение, в целях экономического и социального развития КГБПОУ «ВБМК», обязуются совместно решать вопросы:

- использования и эксплуатации материально-технической базы КГБПОУ «ВБМК»;
- обеспечения занятости и совершенствования оплаты и условий труда;
- экологической безопасности и охраны здоровья работников;
- оздоровления и отдыха, санаторно-курортного лечения, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы.

2.2. Работодатель обязуется:

- обеспечивать стабильное финансовое положение КГБПОУ «ВБМК»
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере заработную плату в установленные сроки;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором (эффективным контрактом);
- создавать безопасные условия и охрану труда для всех членов трудового коллектива КГБПОУ «ВБМК»;
- обеспечивать работников КГБПОУ «ВБМК» оборудованием, инструментами, санитарно-гигиенической одеждой, специальной одеждой и специальной обувью, и иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством;
- обеспечивать эффективную организацию образовательного процесса,

осуществлять управление и контроль за деятельностью всех подразделений КГБПОУ «ВБМК»;

- формировать учебную нагрузку педагогических работников согласно учебному плану;

- обеспечивать повышение квалификации работников, при наличии финансовых средств по соответствующим разделам, предусмотренных для этих целей;

- развивать материально-техническую базу образовательного процесса;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников;

- при заключении трудовых договоров использовать принципы эффективного контракта, в котором конкретизированы должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества, оказываемых образовательных и иных услуг, предусмотренных Уставом КГБПОУ «ВБМК», а также меры социальной поддержки;

- постоянно осуществлять мероприятия, направленные на улучшение существующих условий труда и создание безопасных условий труда.

2.3. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов трудового коллектива КГБПОУ «ВБМК» в рамках настоящего Коллективного договора **Профком обязуется:**

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, охраны труда;

- контролировать соблюдение и правильность выполнения положений Коллективного договора;

- представлять и защищать интересы трудового коллектива в целом и каждого его члена персонально по всем условиям Коллективного договора;

- осуществлять контроль по созданию Работодателем безопасных условий труда;

- участвовать в формировании корпоративной культуры.

2.4. **Обязательства работников:**

- выполнять Устав КГБПОУ «ВБМК», Правила внутреннего трудового распорядка, служебного поведения работников КГБПОУ «ВБМК», должностные инструкции, иные локальные акты;

- добросовестно выполнять трудовые функции;

- экономно расходовать материальные ресурсы, бережно относиться к имуществу КГБПОУ «ВБМК», поддерживать чистоту и порядок на рабочих местах;

- содействовать поддержанию общественного порядка в подразделениях КГБПОУ «ВБМК»;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества КГБПОУ «ВБМК»;

- уведомлять администрацию колледжа о фактах склонения к совершению коррупционных правонарушений;

– участвовать в повседневной жизни КГБПОУ «ВБМК», организации и проведении корпоративных мероприятий, обсуждать в установленном порядке вопросы выполнения Коллективного договора.

2.5. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а Профком обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия Коллективного договора при условии выполнения администрацией принятых обязательств.

2.6. Администрация и члены трудового коллектива КГБПОУ «ВБМК», по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим Коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

III. Оплата труда, гарантии и компенсации

3.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

3.1.1. Оплата труда Работников Учреждения осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ) — кодифицированный законодательный акт о труде, Федеральный закон №197-ФЗ от 30 декабря 2001 года и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, отраслевыми системами оплаты труда исходя из видов экономической деятельности учреждения.

3.1.2. Месечная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Российской Федерации.

3.1.3. Сроки, порядок и место выплаты заработной платы:

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца:

за первую половину месяца - 25-го числа текущего месяца; за вторую половину месяца - 10-го числа месяца, следующего за расчетным месяцем.

Заработная плата выплачивается Работнику, в месте выполнения им работы либо переводится на лицевой счет 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 пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

За задержку получения заработной платы по вине банка или из-за неточного указания реквизитов банковского счета Работником, Работодатель ответственности не несет.

3.1.4. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о иных суммах, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение

Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, о размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются с первого числа месяца следующего за расчетным. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации. Расчетные листки не подлежат заверению подписью или печатью. Расчетный листок выдается Работнику на руки на бумаге или в электронном виде направляется на его электронную почту по заявлению Работника.

3.1.5. Работодатель обязан не допускать задержки выплаты заработной платы и обо всех случаях изменения условий выплаты заработной платы своевременно информировать первичную профсоюзную организацию и структурные подразделения Учреждения.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.1.6. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

3.1.7. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне

этого дня.

3.1.8. Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику или уполномоченному им лицу.

3.1.9. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3.1.10. При прекращении трудового договора (эффективного контракта) выплата всех сумм, причитающихся Работнику Учреждения, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, Учреждение обязано в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую Работником сумму.

3.1.11. Заработная плата, не полученная ко дню смерти Работника Учреждения, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи в Учреждение соответствующих документов.

3.1.12. Первичная профсоюзная организация вправе разъяснять Работникам содержание нормативных правовых актов по оплате труда, их права и обязанности.

3.1.13. При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за Работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

3.1.14. Работникам Учреждения оказывается материальная помощь в порядке, установленном Положением о материальной помощи работникам КГБПОУ «ВБМК» и его филиалов. (Приложение №1)

3.1.15. Все вопросы по оплате труда Работников Учреждения, не нашедшие отражения в настоящей части договора, определяются Положением об оплате труда работников КГБПОУ «ВБМК» не являющимся приложением к настоящему Коллективному договору.

IV. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому КГБПОУ «ВБМК» не позднее, чем за два календарных месяца до начала проведения мероприятий.

4.2. В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – Работодатель не позднее, чем за три календарных месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и Профкому информацию о возможном массовом увольнении.

4.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, при ухудшении финансово-экономического КГБПОУ «ВБМК». В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения Профкома КГБПОУ «ВБМК». При сокращении численности или штата работников КГБПОУ «ВБМК» преимущественное право на сохранение рабочего места, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам, проработавшим в организации более 5 лет.

4.4. С целью использования внутренних резервов учреждения для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме работ, требующих соблюдения непрерывного графика сменности);
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

4.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников КГБПОУ «ВБМК», предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка за счет средств КГБПОУ «ВБМК». Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

4.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников КГБПОУ «ВБМК», увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

V. Правила распорядка дня

5.1. Работникам устанавливается продолжительность рабочей недели:

5.1.1. Для педагогического состава устанавливается шестидневная 36-часовая рабочая неделя с одним выходным днем, за исключением работников, для которых действующим законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.1.2. Административно-хозяйственному персоналу, не занятому

обеспечением учебного процесса, устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.2. Продолжительность рабочего дня, порядок предоставления Работникам перерывов для отдыха и питания определяется Правилами внутреннего трудового распорядка КГБПОУ «ВБМК», принимаемыми с учетом мнения Профкома.

5.3. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время:

- Дежурный по общежитию

- Дежурный по корпусу

5.4. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем для категорий работников, которым установлена пятидневная рабочая неделя, считать субботу.

5.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам предоставляется продолжительностью 28 календарных дней; Педагогическим работникам - продолжительностью 56 календарных дней.

5.6. В соответствии со ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 г. № 4520-I «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» работникам, профессорско-преподавательскому составу, педагогическим работникам предоставляется ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 8 календарных дней.

5.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 7 календарных дней предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем (водители автотранспортных средств; коменданты общежитий).

5.8. Работникам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и Работодателем. Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, дополнительный ежегодный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью до 14 календарных дней в году, на основании письменного заявления работника и в удобное для него время, без ущерба для основной деятельности колледжа предоставляется работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.

Указанный отпуск может быть использован полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на другой год не допускается.

Работодатель вправе предоставить работнику до трёх дополнительных оплачиваемых выходных дней для погребения близких родственников. Для разрешения личных или семейных проблем работникам по личному заявлению Работодатель обязуется предоставлять неоплачиваемые краткосрочные отпуска следующей продолжительности: в связи с

бракосочетанием самого работника - 3 календарных дня; в связи с бракосочетанием детей - 2 календарных дня; в связи со смертью родственников и близких - 3 календарных дня; для сопровождения детей в школу в первый день учебного года (1-4 класс) - 1 календарный день; для проводов детей в армию - 3 календарных дня.

5.9. Не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, Работодатель утверждает по согласованию с профсоюзным комитетом и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год с обеспечением законодательно установленных прав с учетом необходимости обеспечения нормальной работы КГБПОУ «ВБМК» и благоприятных условий для отдыха работников.

5.10. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.11. Режим рабочего времени и времени отдыха регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, графиками отпусков. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

5.12. Отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

VI. Охрана труда

6.1. Работодатель, руководители структурных подразделений, специалист по охране труда и профсоюзный комитет обязуются совместно осуществлять:

6.1.1. Планирование мероприятий по охране труда, ведение документации, составление отчетности в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами;

6.1.2. Разработку, согласование, утверждение и пересмотр инструкций по охране труда;

6.1.3. Расследование несчастных случаев, связанных с производством;

6.1.4. Административно-общественный контроль над состоянием условий и охраны труда, а также соблюдением мер пожарной безопасности.

6.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством

Российской Федерации и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.2.1. Проводить специальную оценку условий труда в структурных подразделениях в соответствии с требованиями действующего законодательства в области охраны труда.

6.2.2. Осуществлять ознакомление Работников с требованиями и условиями в области охраны труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в КГБПОУ «ВБМК», информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, профессиональных рисках, и полагающихся им компенсациях и льготах, средствах индивидуальной защиты.

6.2.3. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте с последующей сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы, в соответствии с требованиями действующего законодательства по охране труда.

6.2.4. Обеспечивать отстранение от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

6.2.5. Обеспечивать наличие в структурных подразделениях в соответствии с характером работ нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов регистрации инструктажей, стендов и уголков по охране труда, медицинских аптечек первой помощи, которые должны пополняться за счет средств КГБПОУ «ВБМК».

6.2.6. Обеспечить проведение вводного инструктажа по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.2.7. Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.8. Перечень рабочих мест, должностей при выполнении работ по которым предусмотрена выдача специальной одежды и средств индивидуальной защиты, определяется в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами в области охраны труда за счет средств Работодателя

6.2.9. Перечень профессий и должностей, по которым предусмотрена выдача смывающих и обезвреживающих средств определяется в соответствии с действующими нормативными актами

6.2.10. Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда имеют право на гарантии и компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором. Размеры, порядок и условия предоставления

гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации

6.2.11. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

6.2.12. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, а также прохождение внеочередных медицинских осмотров по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

6.2.13. Работодатель рассматривает как нарушение трудовой дисциплины отказ работников от прохождения обязательного медицинского осмотра без уважительной причины и обязуется производить отстранение от работы на период, определенный Трудовым кодексом Российской Федерации. При невыполнении работником рекомендаций полученных при прохождении обследования, Работодатель не допускает его к выполнению трудовых обязанностей.

6.2.14. Проводить расследование и учет каждого несчастного случая на производстве и каждого профессионального заболевания. Расследование и учет несчастных случаев осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Совместно с Профсоюзом разрабатывать и контролировать выполнение мероприятий по их предупреждению. При нанесении Работодателем вреда, причиненного работнику увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, расчет возмещения производить в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.2.15. В случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья работник имеет право на отказ от выполнения работ после письменного предварительного уведомления руководителя подразделения. Оплата вынужденного простоя производится в соответствии с законодательством.

6.2.16. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.3. Усилия работодателя должны быть направлены на создание результативной системы управления охраной труда. Такая система позволит:

6.3.1. Определять приоритетные цели (задачи) и необходимые ресурсы для их достижения.

6.3.2. Организовывать работу по обеспечению безопасности труда и планировать необходимые мероприятия.

6.3.3. Обеспечивать работников всей необходимой информацией об опасностях, с которыми они могут столкнуться во время трудовой деятельности.

6.3.4. Повышать мотивацию персонала к достижению единых целей по обеспечению охраны труда.

6.3.5. Свести к минимуму действие субъективных факторов.

6.3.6. Повысить ответственность за результаты деятельности со стороны руководителей всех уровней.

6.4. Обязанности Работника в области охраны труда. Работник обязан:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

6.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.4.3. 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;

6.4.4. 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);

6.4.5. Проходить обязательные, предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

6.4.6. Отказ Работника от прохождения медицинского осмотра (обследования) рассматривается как нарушение трудовой дисциплины.

6.4.7. Активно участвовать в деятельности КГБПОУ «ВБМК» по обеспечению охраны труда.

6.5. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия.

6.6. Работникам – инвалидам создаются необходимые условия труда в

соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида. Указанной программой определяется информация о противопоказанных и доступных условиях и видах труда. Для соблюдения требований законодательства в области охраны труда работник при предоставлении справки об установлении инвалидности обязан представить Работодателю карту реабилитации.

Если в индивидуальной программе реабилитации инвалида содержится запрет на выполнение работником определенной работы, Работодатель обязан отстранить его от работы, противопоказанной ему по состоянию здоровья, и принять меры для перевода работника на другую работу.

6.7. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением создается служба управления охраной труда, являющаяся коллективной деятельностью, участие в этом процессе принимают Работодатель, работники, и их представители.

6.8. В КТБПОУ «ВБМК» создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей Работодателя, Профсоюза, а также специалиста по охране труда и работников, в количестве не менее 5 человек.

6.9. За нарушение сторонами Коллективного договора в части требований по охране труда, Работодатель и Работники несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

VII. Социальная защита молодёжи

7.1. В целях эффективного развития и обеспечения колледжа высокопрофессиональным и здоровым кадровым потенциалом стороны считают социальной защитой молодёжи (молодых работников и специалистов в возрасте до 35 лет) приоритетным направлением совместной деятельности. Для защиты социально-экономических прав молодёжи, привлечения её к активной профессиональной и общественной жизни, реализации молодёжной политики стороны договорились о:

- осуществлении адаптации молодых работников и специалистов в коллективе, их служебному росту, получению профессиональных компетенций и повышению профессиональной квалификации;
- осуществлении развитию профессиональной и творческой активности молодёжи;
- поддержке молодежных общественных и профессиональных объединений;
- обеспечении правовой и социально-экономической защищенности молодёжи;
- создании условий для формирования здорового образа жизни молодёжи.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1. Поддерживать и координировать деятельность комиссий

Профсоюзного комитета по работе с молодежью;

7.2.2. Содействовать защите социально-экономических прав молодежи;

7.2.3. Проводить работу по привлечению молодежи в Профсоюзный комитет, к участию в профсоюзной деятельности, а также другие общественные, культурно-массовые, спортивные и профессиональные организации;

7.2.4. Осуществлять контроль соблюдения предусмотренных законодательством льгот и дополнительных гарантий молодежи».

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Обеспечивать соблюдение требований законодательства в процессе обучения и совершенствования профессиональных навыков;

7.3.2. Обеспечивать всестороннюю поддержку и поощрение молодежных инициатив.

VIII. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Безвозмездно предоставить Профкому оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия, необходимые для обеспечения деятельности профсоюзного органа:

- стационарный телефон;
- доступ к локальной сети и сети интернет;
- компьютерную, копировальную и другую оргтехнику;
- мебель, канцелярские принадлежности;
- автотранспорт по заявке Профкома;

8.1.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно, по истечении 5 банковских дней после выплаты заработной платы, удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы каждого члена профсоюза.

8.1.3. Предоставлять в установленном действующим законодательстве Российской Федерации порядке Профкому информацию о деятельности учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля по соблюдению Коллективного договора.

8.1.4. Предоставлять Профкому возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения. Выделять на эти цели помещение в установленном порядке и сроки.

8.2. Работодатель признает право Профкома на информацию по следующим вопросам:

- экономического положения КГБПОУ «ВБМК»;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением численности и\или штата, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введение технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

IX. Порядок внесения изменений в Коллективный договор

9.1. Принятие работодателем новых локальных правовых актов проходит по согласованию с Профсоюзом в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации.

9.2. Изменение настоящего Коллективного договора или подготовка нового Коллективного договора осуществляется специально создаваемой комиссией по ведению коллективных переговоров. Комиссия образуется на равноправной основе из наделенных необходимыми полномочиями представителей Работодателя и Профкома.

9.3. К полномочиям комиссии относятся:

- разработка проекта изменений коллективного договора;
- внесение изменений и дополнений к коллективному договору;
- ведение коллективных переговоров;
- определение возможности приглашения экспертов;
- определение графика проведения переговорного процесса - сроки начала и окончания переговоров;
- определение места проведения переговоров;
- определение порядка подписания коллективного договора;
- рассмотрение протокола неурегулированных разногласий.

9.4. Порядок формирования и деятельности комиссии определяется положением о комиссии по ведению коллективных переговоров КГБПОУ «ВБМК».

9.5. Приложения к настоящему Коллективному договору подлежат изменению в случае изменения условий труда, определенных по результатам очередной специальной оценки условий труда в структурных подразделениях или изменения нормативных актов действующего законодательства, регламентирующих размеры и порядок предоставления компенсаций, содержащихся в Приложениях.

9.6. Со всеми изменениями Приложений к настоящему договору Работники должны быть ознакомлены в течение 14 дней с момента принятия изменений соответствующего Приложения.

X. Заключительные положения

10.1. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него настоящим Коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного спора путем организации и проведения забастовок.

10.2. Стороны, заключив данный Коллективный договор, обязуются решать коллективные трудовые споры через примирительную комиссию,

которая избирается в равном представительстве от Работодателя и Профкома и действует в соответствии с положением о примирительной комиссии КГБПОУ «ВБМК».

10.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.4. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене форм собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

10.5. При реорганизации или смене форм собственности учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего – на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

10.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

10.7. Работодатель обязан ознакомить каждого работника с настоящим Коллективным договором в течение 14 дней с момента его заключения, каждого нового работника - при принятии на работу.

10.8. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

10.9. Контроль по выполнению условий Коллективного договора осуществляется Работодателем и Работниками, их представителями, соответствующими органами по труду.

10.10. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

10.11. Стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет. Ни одна из сторон не может в течение срока действия настоящего договора в одностороннем порядке прекратить выполнение обязательств по настоящему договору.

10.12. Приложениями к настоящему коллективному договору являются:

Председатель первичной
профсоюзной организации
КГБПОУ «ВБМК»

С.Т. Ибрагимова

« 30 » 2026 г.

Директор КГБПОУ «ВБМК»

М.В. Шарафутдинова

« 30 » 01 2026 г.

Материальная помощь

| Вид помощи |
|--|
| <p>Работнику в связи со стихийным бедствием или с другим чрезвычайным обстоятельством в целях возмещения причиненного ему материального ущерба, не более 5 000 руб. (без учета НДФЛ)</p> |
| <p>Работнику в связи со смертью члена (членов) его семьи: мужа; жены; отца; матери; сына; дочери не более 10 000 руб. (без учета НДФЛ)</p> |
| <p>Членам семьи умершего работника мужу; жене; отцу; матери; сыну; дочери не более 20 000 руб. (без учета НДФЛ)</p> |
| <p>В связи с рождением, усыновлением (удочерением) ребенка не более 5 000 руб. (без учета НДФЛ) При рождении двух и более детей сумма выплаты устанавливается на каждого ребенка</p> |
| <p>5. В связи с болезнью Возмещение (оплата) работнику стоимости приобретенных им медикаментов (в соответствии с перечнем лекарственных средств, утв. Правительством РФ), назначенных ему лечащим врачом, при представлении документов, подтверждающих фактические расходы на приобретение этих медикаментов не более 10 000 руб. (без учета НДФЛ)</p> |
| <p>5.2. Выплаты на лечение За услуги по лечению (медобслуживанию), если лечение производит медучреждение, имеющее лицензию на оказание оплаченных видов медицинских услуг (в соответствии с перечнем медицинских услуг, утв. постановлением Правительства РФ) при наличии документов, подтверждающих фактические расходы на лечение не более 20 000 руб. (без учета НДФЛ)</p> |
| <p>5.3. Возмещение (оплата) стоимости дорогостоящих видов лечения в медицинских учреждениях РФ в размере фактически произведенных расходов (в соответствии с перечнем дорогостоящих видов лечения, утв. постановлением Правительства РФ) не более 30 000 руб. (без учета НДФЛ)</p> |