

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

Подписи сторон:

Председатель первичной
профсоюзной организации
КГБПОУ «ВБМК»


А.В. Буканова

« 02 » 2019 г.



Директор КГБПОУ «ВБМК»


В.М. Войновский

« 21 » февраля 2019 г.



1. Протокол общего собрания об утверждении Коллективного договора краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Владивостокский базовый медицинский колледж» (КГБПОУ «ВБМК») от «21» февраля 2019 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

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с положениями:

Конституции Российской Федерации,
Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ),
Налоговый кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 № 146-ФЗ,
Федерального закона от 11.10.2018г. № 360-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации»,
Федерального закона от 29.12.2013г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
Федерального закона Российской Федерации от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»,
Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016г. №644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».
и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: Работники Учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации Букановой Александры Васильевны, именуемые далее «Работники», с одной стороны, и в лице директора КГБПОУ «ВБМК» Войновского Владимира Михайловича, именуемый далее «Работодатель», с другой стороны.

1.3. Работники предоставляют право первичной профсоюзной организации договариваться с Работодателем о внесении в проект Коллективного договора целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, без созыва общего собрания (конференции) трудового коллектива.

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

1.5. Настоящий Коллективный договор является нормативным правовым актом Учреждения, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного Коллективного договора.

1.6. Целью настоящего Коллективного договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставление Работникам с учетом экономических возможностей Учреждения гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с

установленными законом, нормативными правовыми актами, другими соглашениями.

1.7. Основные принципы заключения Коллективного договора, неразрывно связаны с принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений:

- соблюдение норм действующего законодательства;
- соблюдение полномочий представителей сторон;
- равноправие сторон;
- свобода выбора вопросов регулирования социально-трудовых отношений;
- ответственность сторон Коллективного договора за неисполнение обязательств.

1.8. Коллективный договор распространяется на всех Работников Учреждения независимо от принадлежности к первичной профсоюзной организации. Стороны признают правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.9. В период действия Коллективного договора первичная профсоюзная организация не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм Коллективного договора.

1.10. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение 3-х лет с момента его подписания.

1.11. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более 3-х лет.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.13. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Коллективного договора.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего Коллективного договора являются социально-трудовые отношения в Учреждении, в том числе дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем Работникам Учреждения.

2.2. В настоящем Коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ)

3.1. Стороны настоящего Коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с Работниками при поступлении их на работу оформляются заключением в письменной форме трудового договора (эффективного контракта) с Работодателем на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре (эффективном контракте), в соответствии со ст.58 ТК РФ. До подписания трудового договора (эффективного контракта), Работник знакомится с локальными актами: Уставом, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о защите персональных данных, Положением об оплате труда работников КГБПОУ «ВБМК», Должностной инструкцией, Кодексом этики, Антикоррупционной политикой и Положением об использовании камер видеонаблюдения в КГБПОУ «ВБМК». После подписания трудового договора (эффективного контракта) под роспись руководитель структурного подразделения (лицо, замещающее его) знакомит Работника с актами структурного подразделения.

3.2. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) с Работником может производиться по общим основаниям, предусмотренным ст.77 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

4. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. Стороны признают, что выполнение условий Коллективного договора в полном объеме может быть обеспечено при выполнении всеми Работниками Учреждения индивидуальных обязательств по своему трудовому договору (эффективному контракту) и всех мероприятий, нацеленных на повышение эффективности учебно-воспитательного процесса, увеличения доходов Учреждения, как источника экономической стабильности, сохранения рабочих мест, повышения материального благополучия каждого работающего.

Для достижения этих целей Работодатель берет на себя обязательства:

4.1.1. обеспечивать образовательную, учебно-воспитательную и экономическую деятельность Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;

4.1.2. решать с участием первичной профсоюзной организации вопросы увольнения Работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации по основаниям, предусмотренным:

- пунктом 2 части первой ст.81 ТК РФ - сокращение численности или штата работников учреждения;

- пунктом 3 части первой ст.81 ТК РФ – несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

-пунктом 5 части первой ст.81 ТК РФ – неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

4.1.3. объём учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора (эффективного контракта) в пределах не более 1.0 ставки заработной платы, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам.

4.2. Первичная профсоюзная организация признает свою ответственность за достижение общих целей и взаимодействует с Работодателем в их реализации.

5. ЗАНЯТОСТЬ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

5.1. извещать Работников о предстоящем увольнении по сокращению численности работающих или штата не менее чем за 2 месяца;

5.2. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ при равной производительности труда и квалификации преимущественно право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на страховую пенсию по старости);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с профессиональной деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

5.3. провести в случае необходимости реорганизацию, связанную с организационными причинами (изменение внутренней структуры Учреждения, другие мероприятия, влекущие за собой сокращение рабочих мест), с участием первичной профсоюзной организации;

5.4. с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам профессиональной переподготовки педагогических Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения;

5.5. направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п. 2 ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2013г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196, 197 ТК РФ);

5.6. в случае направления Работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы в соответствии с Положением о служебных командировках КГБПОУ «ВБМК»;

5.7. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ;

5.8. при принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принять меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую Работник может выполнять с учетом своего здоровья (ч. 3 статьи 81 ТК РФ).

6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ДОГОВОРА

6.1 Права и обязанности Работника Учреждения:

6.1.1. Работник Учреждения имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора (эффективного контракта) в порядке и условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.
- предоставление Работнику работы, обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом);
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным настоящим Коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- участие в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров, соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование;
- осуществление своей профессиональной деятельности;
- защиту от принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- пользование в установленном порядке информационными фондами Учреждения, услугами учебных, социально-бытовых и других подразделений Учреждения;
- обжалование приказов и распоряжений администрации Учреждения;
- материально-техническое и учебно-методическое обеспечение своей профессиональной деятельности;
- защиту профессиональной чести и достоинства;
- выполнение Работником других работ и обязанностей, оплачиваемых по дополнительному соглашению, кроме случаев, специально предусмотренных действующим законодательством.

6.2. Работники Учреждения обязаны:

- соблюдать Устав Учреждения и Правила внутреннего трудового распорядка;
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором (эффективным контрактом);
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Учреждения;
- незамедлительно сообщить руководству Учреждения либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Учреждения;

- строго следовать нормам профессиональной этики;
- обеспечивать необходимый профессиональный уровень своей деятельности, гарантирующий соблюдение прав обучающихся, способствующий успешной реализации образовательных программ;
- недопущение действий и высказываний, ведущих к осложнению морально - психологического климата в Учреждении.

6.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры (эффективные контракты) с Работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством;
- вести коллективные переговоры и заключать Коллективные договоры;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения и других Работников, соблюдения Устава, Правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты;
- приглашать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации на свои заседания с правом совещательного голоса.

6.4. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (эффективных контрактов);
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором (эффективным контрактом);
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в установленные сроки - не реже чем каждые полмесяца
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор;
- предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях трудового законодательства в отношении работников Учреждения, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред;
- выполнять функции, отнесенные к его компетенции;
- обеспечивать охрану прав и свобод обучающихся и Работников;
- согласовывать с выборным органом профсоюзной первичной организации увольнение Работников, членов профсоюза.

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора, и условиями трудового договора (эффективного контракта); должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с действующим законодательством относятся к рабочему времени.

7.2. Работодатель обязуется обеспечить нормальную продолжительность рабочего времени Работников.

7.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, хозяйственного и обслуживающего персонала при пятидневной рабочей неделе.

Для отдельных категорий Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

7.4. 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;
- для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для Работников, занятых на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - не более 36 часов в неделю;

- для педагогических Работников Учреждения - не более 36 часов в неделю, включая преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

7.5. Конкретная продолжительность ежедневной работы и трудовой распорядок в Учреждении определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, разработанными с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

7.6. Учреждение обязано вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником.

7.7. Учреждение обязано вести учет времени, отработанного в режиме ненормированного рабочего дня в соответствующем журнале учета. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается приложением к настоящему Коллективному договору, являющимся неотъемлемой его частью.

7.8. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

7.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

7.10. Работодатель имеет право в порядке, установленном действующим законодательством с учетом мнения первичной профсоюзной организации, привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника:

- для сверхурочной работы;
- если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

7.11. Каждый Работник имеет право на отдых. Работникам гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. Отдых Работникам гарантируется не только предоставлением его отдельных видов, но и обязательностью соблюдения установленной законом продолжительности рабочего времени.

7.12. Работники вправе использовать время отдыха (любой его вид) по своему усмотрению.

7.13. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

7.14. Ночное время с 22 часов до 6 часов.

7.15. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);

- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

7.16. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

7.17. Всем Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Административно-управленческому, учебно-вспомогательному, хозяйственному и обслуживающему персоналу предоставляются два выходных дня в неделю. Преподавателям устанавливается при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе – суббота.

7.18. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

7.19. Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.20. Изменение времени начала и окончания рабочего дня для конкретного работника возможно с разрешения Работодателя Учреждения (филиала), оформленного приказом, по согласованию с руководителем соответствующего структурного подразделения.

7.21. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

7.22. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

7.23. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется директору, его заместителям, заведующим филиалами, заведующим учебной частью, заведующим практикой, преподавателям, руководителям физического воспитания, воспитателям, педагогам-организаторам, педагогам-психологам, социальным педагогам, методистам (включая старших), заведующим отделениями, тьюторам.

7.24. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время.

7.25. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- 8 календарных дней за проживание в природно-климатических условиях южных районов Дальнего Востока;
- 3 календарных дня за ненормированный рабочий день, согласно установленного в Коллективном договоре перечня.

7.26. Работникам, воспитывающим школьников младших классов (1 – 4 классы) Учреждение вправе предоставлять однодневный отпуск без сохранения заработной платы в «День знаний» - 1 сентября.

7.27. Продолжительность ежегодного основного и ежегодного дополнительного оплачиваемых отпусков Работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

7.28. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться Работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Работнику по его заявлению и до истечения шести месяцев работы. Отдельным категориям Работников, определенных действующим трудовым законодательством, по их заявлению Учреждение обязано предоставлять оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы.

7.29. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ. График отпусков обязателен, как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

7.30. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок (например, в случае болезни), определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях установленных законом.

7.31. Педагогическим работникам может предоставляться длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается Учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы в соответствии с которым предоставляется педагогическим работникам длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск). При исчислении стажа работы для предоставления педагогическому Работнику длительного отпуска учитываются периоды работы в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016г. №644 «Об утверждении порядка

предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом Работодателя.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

За время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе Работодателя, за исключением ликвидации Учреждения.

7.32. Работникам, имеющим 3-х и более детей в возрасте до 12-ти лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

7.33. При увольнении Работника компенсация неиспользованных отпусков (основных и дополнительных), производится независимо за весь период работы в Учреждении.

8. ОПЛАТА ТРУДА

8.1. Оплата труда Работников Учреждения осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями), Законом Приморского края от 25.05.2013г. № 188-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края», постановлением администрации Приморского края от 08.05.2013 г. № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края», постановлением администрации Приморского края от 24 ноября 2016 г. N 541-па « Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров, приказом департамента здравоохранения Приморского края от 29.10.2015г. № 961-О «Об утверждении Примерных положений об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края, подведомственного департаменту здравоохранения Приморского края», Положением по оплате труда работников КГБПОУ «ВБМК».

8.2. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда Работники извещаются не позднее, чем за два месяца.

8.3. Минимальный размер оплаты труда Работников Учреждения устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Российской Федерации.

8.4. Размеры окладов (ставок заработной платы) Работников устанавливаются Работодателем по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее оклады по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации,

которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

8.5. К окладам работников, установленным по ПКГ устанавливаются повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент за выслугу лет;
повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
повышающий коэффициент за специфику работы в колледже (только для преподавателей).

8.6. В оплату труда Работника могут входить:

- оклад Работника (ставка заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- повышающие коэффициенты;
- выплаты компенсационного характера за: работу с особыми климатическими условиями; работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации); совмещение профессий (должностей); сверхурочную работу; работу в ночное время; вредные и (или) опасные условия труда; работу в выходные и нерабочие праздничные дни; работу в сельском населенном пункте;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ, при выполнении обязанностей временно отсутствующего Работника;
- заработная плата за работу по внутреннему совместительству;
- заработная плата за работу по срочному трудовому договору (эффективному контракту) на выполнение определенного вида работ;
- выплаты по гражданско-правовым договорам возмездного оказания платных образовательных услуг бюджетным Учреждением, договорам подряда и другим договорам гражданско-правового характера;
- выплаты за работу на условиях почасовой оплаты;
- выплаты стимулирующего характера;
- другие выплаты предусмотренные действующим законодательством.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Положением по оплате труда работников КГБПОУ «ВБМК».

8.7. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, производится согласно ст. 168 ТК РФ и Положением о служебных командировках КГБПОУ «ВБМК».

8.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей на это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная

со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

8.9. Порядок и место выплаты заработной платы:

8.9.1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день установленный Правилами внутреннего трудового распорядка и перечисляется в безналичной форме на лицевой счет Работника открытым в кредитной организации.

Для перечисления заработной платы на лицевой счет, Работник должен написать заявление с указанием реквизитов счета кредитной организации. 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

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

8.9.3. Заработная плата может выплачиваться Работнику в месте выполнения им работы.

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

8.9.5. 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.

8.9.6. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются Работнику. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

8.9.7. 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.

8.9.8. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

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

8.9.10. 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.

8.11. 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.

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

8.13. Все вопросы по оплате труда Работников Учреждения, не нашедшие отражения в настоящем Коллективном договоре, определяются Положением по оплате труда работников КГБПОУ «ВБМК», не являющимся приложением к настоящему Коллективному договору.

9. ОХРАНА ТРУДА

9.1. Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

9.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Учреждение.

9.3. Учреждение обязано обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 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 сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- в соответствии с действующим законодательством на работах с вредными условиями труда Работникам выдавать бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Замена молока равноценными пищевыми продуктами допускается с согласия Работника и с учетом мнения первичной

профсоюзной организации. Норма бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться Работникам вместо молока: кисломолочные жидкие продукты с содержанием жира до 3,5 % - 500 граммов, творог не более 9% жирности - 100 граммов. Выдача молока может быть заменена по письменным заявлениям Работников компенсационной выплатой в размере эквивалентной стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, расчет которой производится в соответствии с Порядком осуществления компенсационных выплат в размере эквивалентной стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов;

- 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 с последующей сертификацией организации работ по охране 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), внеочередных 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);

- проведение диспансеризации Работников;

- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- 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 порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание 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 федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, 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 федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля;
- 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;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

9.4. Работник обязан:

- 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.

9.5. Учреждение также обязуется обеспечить полное выполнение мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, а именно:

- обеспечить проведение аттестации руководителей структурных подразделений по вопросам охраны труда и пожарной безопасности;

- обеспечить проведение специальной оценки условий труда рабочих мест по выявлению неблагоприятных факторов, влияющих на условия труда;
- обеспечить Работников отдельных профессий с учетом конкретных условий труда дополнительной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты;
- допускать к работе вновь поступающих Работников, а также переводимых с одной работы на другую, только после получения ими предварительного инструктажа по правилам техники безопасности и производственной санитарии;
- обеспечить проведение на рабочих местах повторного инструктажа по безопасным приемам и методам работы не реже 1 раза в полугодие;
- осуществлять меры по улучшению условий труда Работников Учреждения в целях качественной организации учебно-воспитательного процесса.

9.6. Работник, впервые приступающий к трудовой деятельности (стаж работы до 3-х лет), имеет право на преподавателя - наставника. Выбор наставника производится по рекомендации заместителя директора Учреждения.

10. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

10.1. Учреждение поощряет Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

10.2. В Учреждении применяются следующие виды поощрений Работников за труд:

- объявление благодарности;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- размещение фотографии Работника на доске почета;
- представление Работника к ведомственным наградам (званию лучшего по профессии);
- представление Работника за особые трудовые заслуги перед обществом и государством к государственным наградам.

10.3. Все сведения о поощрениях в обязательном порядке должны вноситься в личную карточку и трудовую книжку Работника.

10.4. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

10.5. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предъявлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа Работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

10.6. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

10.7. Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под роспись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

10.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не подвергался новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Учреждение имеет право снять дисциплинарное взыскание с Работника до истечения года со дня его применения по собственной инициативе, по просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или председателя первичной профсоюзной организации.

10.9. Работодатель знакомит Работников с Правилами внутреннего трудового распорядка до подписания трудового договора (эффективного контракта) под роспись.

11. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

11.1. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет за Работников страховые взносы во внебюджетные фонды на социальное, медицинское и пенсионное страхование, а также от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

11.2. Работодатель производит выплату пособия по временной нетрудоспособности Работника в связи с его заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний) за первые три дня временной нетрудоспособности за счет

собственных средств, за период начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности за счёт средств Фонда социального страхования.

11.3. В период эпидемий и вирусных инфекций (осень-весна) Учреждение может обеспечивать Работников профилактическими средствами (масками, витаминами, фитопрепаратами) при наличии финансовых средств. С целью профилактики может быть проведена вакцинация Работников при наличии финансовых средств.

11.4. Работникам Учреждения оказывается материальная помощь в порядке, установленном Положением о материальной помощи работникам КГБПОУ «ВБМК» и его филиалов.

11.5. Работодатель согласовывает с первичной профсоюзной организацией увольнение Работников - членов первичной профсоюзной организации в случае сокращения численности работников или штата, в связи с обнаружением несоответствия Работника занимаемой должности или несоответствия выполняемой работы вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации.

11.6. Увольнение преподавателей по инициативе Работодателя в связи с сокращением штатов, допускается только после окончания учебного года.

11.7. Работникам, направленным на обучение или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения впервые, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

11.8. Порядок предоставления гарантий и компенсаций Работникам, совмещающим работу с обучением, определяется действующим законодательством.

11.9. Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством (ст.128 ТК РФ):

- работающие пенсионеры по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родители и жены (мужья) 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;
- Работающие инвалиды - до 60 календарных дней в году;
- Работники в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- В других случаях при наличии уважительных причин по письменному заявлению Работника может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

11.10. Работники, имеющие двух или более детей в возрасте до 14 лет; ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокие матери, воспитывающие ребёнка в возрасте до 14 лет; отцы, воспитывающие ребёнка в возрасте до 14 лет имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней.

12. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

12.1. Работодатель строит свои взаимоотношения с первичной профсоюзной организацией на основе действующего законодательства, Устава Учреждения и настоящего Коллективного договора.

12.2. Первичная профсоюзная организация вправе:

- осуществлять деятельность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации о профессиональных союзах;
- контролировать соблюдение Работодателем условий настоящего Коллективного договора;
- получать необходимую для своей деятельности информацию от Учреждения.

12.3. Работодатель обязан:

12.3.1. Беспрепятственно представлять первичной профсоюзной организации информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров и реализации прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических интересов работников.

12.3.2. Рассматривать по представлению первичной профсоюзной организации обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе профсоюзных собраний, в письменных и устных обращениях, а также по итогам проверок, проведенных представителями профсоюза. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

12.3.3. Осуществлять безналичное перечисление профсоюзных взносов по личным заявлениям Работников – членов первичной профсоюзной организации одновременно с выплатой заработной платы, на счет первичной профсоюзной организации в размерах, установленных его руководящим органом.

12.3.4. За Работниками, участвующими в коллективных переговорах от имени первичной профсоюзной организации, сохранять средний заработок на весь период переговоров.

12.4. Основными обязанностями первичной профсоюзной организации являются:

- соблюдение условий настоящего Коллективного договора;
- поддержание здорового морально-психологического климата в коллективе Учреждения;
- принятие мер для решения спорных вопросов с целью недопущения забастовок, акций протеста по поводу социально - трудовых отношений регулируемых настоящим Коллективным договором.

12.5. В случае невыполнения условий настоящего Коллективного договора стороны имеют право на разрешение спора в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

13.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 21 февраля 2019 года и действует до 21 февраля 2022 года.

13.2. В течение срока действия настоящего Коллективного договора стороны могут вносить в него соответствующие изменения и дополнения при взаимном согласии.

13.3. К настоящему Коллективному договору прилагаются в качестве его неотъемлемой части:

1. Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1)
2. Положение о материальной помощи работникам КГБПОУ «ВБМК» (Приложение № 2)
3. Положение об организации работы по охране труда КГБПОУ «ВБМК» (Приложение № 3)
4. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников в КГБПОУ «ВБМК» (Приложение № 4)
5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на дополнительные выплаты работникам занятым на работах с вредными и иными условиями труда (Приложение № 5)
6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на получение бесплатной одежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 6)