

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Департамента
здравоохранения города Москвы
«Медицинский колледж № 2»
(ГБПОУ ДЗМ «МК № 2»)



От работодателя
Директор ГБПОУ ДЗМ «МК № 2»

О.В. Алекперова
М.П.

«29» марта 2022 г.



От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБПОУ ДЗМ «МК № 2»

Л.В. Капитанчук
М.П.

«29» марта 2022 г.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 207 от 30.03.2022 г.

1. Общие положения

1.1. Стороны и назначение коллективного договора.

- 1.1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.
- 1.1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом города Москвы от 11.11.2009 № 4 «О социальном партнерстве в городе Москве» и иными нормативными правовыми актами.
- 1.1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 - **работодатель** - Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Департамента здравоохранения города Москвы «Медицинский колледж № 2» в лице директора Алекперовой Ольги Владимировны, действующего на основании Устава (именуемый в дальнейшем - «Работодатель», «Колледж»);
 - **работники** – в лице председателя первичной профсоюзной организации Работников ГБПОУ ДЗМ «МК № 2» РОО Профессиональный союз работников здравоохранения города Москвы Капитанчук Любови Валентиновны (далее - «Профсоюзная организация»), избранного для подготовки проекта, ведения переговоров, заключения (с правом подписи) коллективного договора; контроля за выполнением обязательств со стороны Работодателя в период его действия, а также наделенного правом внесения в него изменений и дополнений. По тексту настоящего коллективного договора может употребляться понятие «Работник».
- 1.1.4. Коллективный договор (далее - Договор) заключен Сторонами на добровольной и равноправной основе в целях:
 - создания системы социально-трудовых отношений в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Департамента здравоохранения города Москвы «Медицинский колледж № 2» (далее - учреждение, Колледж), максимально способствующей стабильности и эффективности работы учреждения, долгосрочному поступательному развитию, росту авторитета и деловой репутации;
 - установления социально-трудовых прав и гарантий, гарантирующих работникам соблюдение действующего законодательства;
 - создания благоприятного психологического климата в коллективе;
 - практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.
- 1.1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Работники выступают равноправными и деловыми партнерами.
- 1.1.6. Стороны Договора принимают на себя следующие обязательства:

- обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным Договором минимальных социальных гарантий и льгот Работникам и их семьям, не ограничивать права Работников в расширении этих гарантий;
- принимать совместные меры, направленные на:
 - создание здоровых и безопасных условий труда;
 - обеспечение роста заработной платы;
 - реализацию в полном объеме программ социальной защиты Работников;
 - повышение профессионального уровня Работников;
 - обеспечение упреждающих мер по предотвращению конфликтных ситуаций в Колледже, а также принятие оперативных мер по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров.

1.1.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Колледжа, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с Колледжем, характера выполняемой работы.

1.1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства и Договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые с Работниками. Во всех ссылках на нормы трудового законодательства имеется в виду их редакция на момент заключения Договора.

1.2. Коллективный договор вступает в силу с 1 апреля 2022 года и действует в течение трех лет.

1.2.1. Изменение и дополнение настоящего Коллективного договора возможно по соглашению Сторон. Все изменения и дополнения оформляются в письменном виде путём подписания Сторонами дополнительных соглашений к Коллективному договору. Дополнительные соглашения к Договору являются его неотъемлемой частью и вступают в силу с момента их подписания Сторонами.

1.2.2. Предложение о начале коллективных переговоров по поводу изменений и дополнений положений настоящего Коллективного договора могут направляться любой Стороной.

1.2.3. Представители Стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

1.2.4. Коллективный договор, а также все дополнительные соглашения к нему, в течение семи дней со дня подписания направляются Работодателем, представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.2.5. Действие коллективного договора регламентируется ст. 43 Трудового кодекса РФ, распространяется на всех Работников колледжа, является обязательным для исполнения сторонами на весь срок его действия.

1.2.6. Во исполнение настоящего коллективного договора в колледже могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом Работников. Локальные нормативные акты не должны

ухудшать положение Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.3. Обязательства сторон.

1.3.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на всех Работников в установленном законом порядке;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- обеспечить выплату заработной платы Работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившим норму труда, в размере не ниже размера минимальной заработной платы, установленного соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей на соответствующий календарный год;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- создавать условия для профессионального роста и повышения квалификации Работников, освоения ими новых (в т. ч. смежных) профессий и специальностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- рассматривать представления профсоюзной организации о выявленных нарушениях законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах профсоюзной организации и Работникам;
- при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно ставить в известность профсоюзную организацию и обеспечивать ее необходимой информацией и нормативной документацией.

1.3.2. Профсоюзная организация как представитель Работников обязуется:

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации Работников;
- добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда;
- обеспечивать контроль над созданием Работодателем безопасных условий труда;
- разрешать, возникшие между Работником и Работодателем разногласия, возникшие в ходе трудовых отношений.

1.3.3. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым

договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и технике безопасности;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать графики отпусков;
- выполнять утвержденное государственное задание;
- способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества оказания образовательных услуг;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя и Работников;
- в случае заболевания – при возможности ставить об этом в известность непосредственного руководителя, своевременно оформлять листки временной нетрудоспособности и сдавать их в отдел кадров не позднее 3 рабочих дней после выхода на работу;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

- 1.3.4. Работодатель обязуется соблюдать условия коллективного договора, а профсоюзная организация обязуется воздержаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, иными законами и нормативными правовыми актами.
- 1.4. Работодатель и работники, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.
- 1.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию (ст. 402 Трудового кодекса РФ).
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен профсоюзной организацией до сведения Работников в течение месяца после его подписания путем опубликования на официальном сайте Колледжа в сети Интернет.
- 1.7. Профсоюзная организация обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.
- 1.8. Контроль выполнения коллективного договора, осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.
- 1.9. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.
- 1.10. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании Работников. С отчетом выступают уполномоченные лица от обеих сторон,

подписавшие коллективный договор.

- 1.11. Профсоюзная организация, как представительный орган Работников, подписавший коллективный договор от их имени, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора, имеет право приглашать на свои заседания Работодателя для озвучивания информации о ходе выполнения положений коллективного договора.
- 1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Колледжа, изменения его типа, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Колледжа.
- 1.13. При смене формы собственности учреждения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.14. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.15. При ликвидации Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.16. Стороны несут ответственность за соблюдение всех пунктов настоящего договора в порядке, установленном действующим законодательством РФ.
- 1.17. Споры, возникающие между Сторонами, решаются в установленном законодательством РФ порядке.

2. Трудовой договор

- 2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.
Трудовой договор - соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного Работодателя.
- 2.2. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ.
- 2.3. В содержание трудового договора, заключенного в письменной форме, включаются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ.
- 2.4. Трудовые отношения между Работодателем и Работниками основываются на:
 - наличии у учреждения государственного задания и целевых показателей эффективности работы, утвержденных учредителем;
 - системе оценки эффективности деятельности работников Колледжа (совокупности показателей и критериев, позволяющих оценить количество затраченного труда и его качество), утвержденной Работодателем в установленном порядке;

- системе оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, а также количество и качество затраченного труда, утвержденной Работодателем в установленном порядке;
 - системе нормирования труда работников учреждения, утвержденной Работодателем;
 - подробной конкретизации с учетом отраслевой специфики в трудовых договорах, должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда;
 - с учетом государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 Трудового кодекса РФ).
- 2.5. Работодатель включает в трудовой договор обобщенные трудовые функции (далее также – ОТФ), поименованные в соответствующем профессиональном стандарте. Функции указываются в зависимости от соответствия специалиста тому или иному уровню квалификации.
- 2.6. Выработка и принятие решений по распределению стимулирующего фонда оплаты труда производится с учетом показателей эффективности деятельности руководителей и педагогических работников, утвержденных локальным нормативным актом Работодателя, утвержденным в установленном порядке.
- 2.7. Трудовой договор может содержать условия об испытании, об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя, об обязательных медицинских осмотрах работников Колледжа.
- 2.8. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, перечисленных в ч. 4 ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 Трудового кодекса РФ).
- 2.10. По условиям трудовых договоров, заключенных между Работодателем и Работниками Стороны соблюдают режим конфиденциальности в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами учреждения.
- 2.11. Защита персональных данных Работника осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», а также в соответствии с локальным актом Работодателя о защите персональных данных.
- 2.12. Трудовые договоры с Работниками заключает директор в соответствии с Уставом Колледжа, Трудовым кодексом Российской Федерации. Трудовой договор с директором Колледжа заключает руководитель Департамента здравоохранения города Москвы.

3. Прием и увольнение Работников

3.1. Обязанности Работодателя:

- 3.1.1. При приеме на работу Работника Работодатель обязуется оформлять трудовые отношения с ним заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, один экземпляр

- трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.
- 3.1.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с действующими в Колледже Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, настоящим коллективным договором.
 - 3.1.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса РФ.
 - 3.1.4. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, необусловленной трудовым договором. Для выполнения работы, неоговоренной в трудовом договоре, должностной инструкцией или вне его рабочего времени, Работник может привлекаться только с его согласия за дополнительную плату.
 - 3.1.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.
 - 3.1.6. Работодатель обязуется в трехдневный срок со дня заключения трудового договора с Работником издать приказ о приеме в соответствии с трудовым законодательством .
 - 3.1.7. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.
 - 3.1.8. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст. 81 Трудового кодекса РФ.
 - 3.1.9. При расторжении трудового договора Работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со ст. 178 – 181.1 Трудового кодекса РФ, Законом РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».
 - 3.1.10. Работникам гарантируется беспрепятственное право на объединение в профсоюз. Дискриминация Работника в режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и других условиях организации труда по причине его участия в профсоюзе, а также по другим причинам не допускается.
 - 3.1.11. Политическая деятельность (создание структурных единиц партий или организаций, пропаганда политических идей) в рабочее время в стенах Колледжа запрещается, религиозная, атеистическая, террористическая, экстремистская пропаганда не допускаются.

3.2. Профсоюзная организация обязуется:

- 3.2.1. Осуществлять контроль выполнения законодательства о труде, занятости, отстаивать интересы особо нуждающихся в социальной защите Работников.
- 3.2.2. Рассматривать трудовые конфликты, связанные с сокращением рабочих мест и высвобождением Работников, совместно с Работодателем.
- 3.2.3. Проводить разъяснительные работы по вопросам предоставления социальных гарантий высвобожденным Работникам, оказывать правовую помощь и защиту членам профсоюзной организации по приему и увольнению.

4. Режим труда и время отдыха

4.1. Обязанности Работодателя

- 4.1.1. Работодатель обязуется обеспечить правильную организацию труда, трудовую и производственную дисциплину в учреждении.
- 4.1.2. Режим труда и отдыха регулируется Уставом Колледжа, трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, должностными обязанностями, расписанием учебных занятий, годовым календарным учебным графиком, утверждаемым Работодателем.
- 4.1.3. В соответствии с действующим законодательством для педагогических Работников Колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 Трудового кодекса РФ), для других Работников Колледжа - не более 40 часов в неделю (ст. 91 Трудового кодекса РФ).
- 4.1.4. В соответствии со ст. 92 Трудового кодекса РФ режим сокращенного 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.
- 4.1.5. В Колледже установлены: шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) для преподавателей и пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) для всех остальных Работников (административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего персонала).
- 4.1.6. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня уменьшается на один час.
- 4.1.7. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.
- 4.1.8. При утверждении расписания учебных занятий и годового графика учебного процесса, Работодатель обязуется соблюдать нормы продолжительности ежедневной работы отдельных категорий Работников, установленные ст. 94 Трудового кодекса РФ.

- 4.1.9. Продолжительность рабочего времени работников Колледжа в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не должна превышать норм, установленных ст. 94 Трудового кодекса РФ. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон. Работникам, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных Работодателем, режим рабочего времени устанавливается трудовым договором.
- 4.1.10. В течение рабочего дня Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который не включается в рабочее время Работника. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.
- 4.1.11. Работодатель представляет Работникам отдых в выходные и праздничные дни в соответствии с действующим законодательством РФ и правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, с учетом п. 4.1.5 настоящего Договора.
- 4.1.12. Время каникул, несовпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем Работников Колледжа.
- 4.1.13. Работодатель обязан:
- установить режим рабочего времени в Колледже, включая время начала и окончания рабочего дня и время обеденного перерыва, на основании правил внутреннего трудового распорядка;
 - устанавливать режим неполного рабочего времени в соответствии со ст. 93 Трудового кодекса РФ;
 - установить следующие особенности работы по совместительству педагогических Работников в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (ст. 282 Трудового кодекса РФ):
 - а) указанные категории Работников вправе осуществлять работу по совместительству - выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени;
 - б) продолжительность работы по совместительству указанных категорий Работников в течение месяца устанавливается по соглашению между Работником и Работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать для педагогических Работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров) - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.
- 4.1.14. Для педагогических работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:
- а) педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

- б) работа без занятия штатной должности в Колледже, в том числе выполнение педагогическими Работниками Колледжа обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других Работников образовательных учреждений, руководство цикловыми методическими комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой обучающихся и др.;
- в) работа в том же образовательном учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических Работников; Выполнение работ допускается в основное рабочее время с согласия Работодателя.

4.1.15. Работодатель обязан предупреждать Работников в письменном виде об установлении неполного рабочего времени по инициативе Работодателя за два месяца.

4.1.16. Работодатель обязан не привлекать Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

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

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожар, наводнение, голод, землетрясение, эпидемия или эпизоотия) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.1.18. Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится с письменного согласия работника (ст. 60.2 Трудового кодекса РФ).

4.2. Профсоюзная организация обязуется:

- 4.2.1. проводить воспитательную работу в коллективе;
- 4.2.2. вести работу по предотвращению потребления алкоголя, психоактивных веществ на рабочих местах, опозданий, прогулов, хищений имущества;
- 4.2.3. обеспечивать правильное сочетание мер дисциплинарного и общественного воздействия в работе по укреплению трудовой дисциплины;
- 4.2.4. создавать нетерпимое отношение к нарушителям трудовой дисциплины и общественного порядка, используя обсуждение их поведения на рабочих собраниях.

5. Отпуска

- 5.1. Работникам Колледжа предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска, которые исчисляются в календарных днях, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительность которых определяется в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, законодательством РФ об образовании и иными нормативными правовыми актами РФ.

- 5.2. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам, а также директору Колледжа, его заместителям, руководителям структурных подразделений, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой, руководителям производственной практики предоставляется в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» продолжительностью 56 календарных дней.
- 5.3. Другим Работникам Колледжа предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 Трудового кодекса РФ). Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»). Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.
- 5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников Колледжа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Утвержденный график отпусков обязателен, как для Работодателя, так и для Работника Колледжа. О времени начала очередного отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.
- 5.5. В целях обеспечения непрерывности процесса обучения в Колледже и в условиях бюджетного финансирования ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются основным Работникам преимущественно в летний период.
- 5.6. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.
- 5.7. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, предоставляется оплачиваемый отпуск в соответствии с главой 26 Трудового кодекса РФ.
- 5.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работодателем и Работником. В случаях, предусмотренных ст.128 Трудового кодекса РФ, Работодатель на основании письменного заявления Работника Колледжа, предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, установленной данной статьей.
- 5.9. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются в рабочем году следующим Работникам:
- а) работающим пенсионерам по старости (возрасту) - до 14 календарных дней в году;
 - б) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
 - в) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.
 - г) в других случаях, предусмотренных ст. 173, 174, 263, 286 Трудового кодекса РФ и иными федеральными законами либо коллективным договором.
- 5.10. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться Работнику ежегодно.

- 5.10.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.
- 5.10.2. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:
- женщинам – перед отпуском по беременности и родам и непосредственно после него;
 - работникам в возрасте до восемнадцати лет;
 - работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев;
 - в других случаях, предусмотренных Федеральными законами РФ.
- 5.10.3. Отпуск за второй и последующий годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.
- 5.11. По согласованию с Работодателем Работник может перенести время очередного отпуска в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством РФ.
- 5.12. Разделение отпуска, представление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска производится только с согласия работника в порядке и на условиях, определенных Трудовым кодексом РФ. При этом продолжительность одной из частей отпуска не может быть менее 14 календарных дней. Не допускается отзыв из отпуска Работника в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 5.13. Педагогические Работники, в соответствии со ст. 334 Трудового кодекса РФ, имеют право на ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ.
- 5.14. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск Работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст.267 Трудового кодекса РФ).
- 5.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на следующий рабочий год приказом по учреждению в случаях, предусмотренных действующим законодательством (ст.124 Трудового кодекса РФ).
- 5.16. Работнику при увольнении выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.
- 5.17. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, Работникам в возрасте до восемнадцати лет не допускается (ст. 126 Трудового кодекса РФ).

6. Социальное страхование и социальное обеспечение

- 6.1. Работники Колледжа подлежат социальному страхованию в соответствии с действующим законодательством РФ.
- 6.2. В случае инвалидности по болезни или в результате несчастного случая Работник получает пенсию или пособие в порядке, установленном действующим законодательством РФ.
- 6.3. Работодатель проводит страхование жизни и здоровья Работника в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством РФ. В случае смерти Работника в период действия трудового договора его семье выплачивается пособие на погребение в размере, установленном в текущем году в г. Москве.
- 6.4. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с действующим законодательством РФ.
- 6.5. Работодатель, в пределах экономии фонда оплаты труда, может оказывать сотрудникам материальную помощь в порядке и размерах, установленных в Положении об оплате труда работников.
- 6.6. В случае безвозмездной сдачи Работником крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за Работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха в соответствии со ст. 186 Трудового Кодекса РФ.
- 6.7. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на проведение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний Работников.

7. Оплата труда

- 7.1. Порядок оплаты труда Работников, включая размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера, определяется локальным нормативным актом Работодателя, принятым в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.
- 7.2. Заработная плата выплачивается Работникам не реже, чем каждые полмесяца, а именно 08 числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет за месяц), 23 числа расчетного месяца (заработная плата за 1-ую половину месяца). По заявлению Работника заработная плата перечисляется на его банковский счет платежной карты, которая является национальным платежным инструментом в соответствии с ч. 5 ст. 30.5 Федерального закона от 27.06.2011 г. № 161-ФЗ «О национальной платежной системе». При совпадении дня выплаты с праздничным нерабочим или выходным днем, выплата заработной платы за месяц (за первую половину месяца), производится накануне этого дня.
- 7.3. Пересмотр действующих и введение новых условий, форм и систем оплаты труда и материального стимулирования, порядок введения, замены и пересмотра норм труда Работодатель обязуется осуществлять по согласованию с профсоюзной организацией. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами Департамента здравоохранения города Москвы.
- 7.4. При выплате заработной платы Работодатель обязуется извещать в письменной форме каждого Работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении

и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов. В случае предоставления Работником адреса электронной почты, расчетный листок направляется Работодателем на адрес электронной почты, указанный Работником.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель признает, что обеспечение безопасных и здоровых условий труда работников учреждения в соответствии с Федеральным законом от 21.11.2011 N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» является его обязанностью, он несет за это ответственность в установленном законодательством порядке.

8.2. Стороны признают также свою обязанность сотрудничать в части сохранения и повышения безопасности труда, улучшения производственных условий и прилагать максимально возможные совместные усилия в достижении этой цели.

8.3. Работодатель обязуется:

- 8.3.1. обеспечить безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, приборов и аппаратов, оборудования;
- 8.3.2. обеспечить соответствующие требования охраны труда, условий труда на каждом рабочем месте;
- 8.3.3. обеспечить режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, правилами внутреннего трудового распорядка;
- 8.3.4. выполнять мероприятия, предусмотренные программой по улучшению условий охраны труда Работников;
- 8.3.5. обучать Работников безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний, требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- 8.3.6. не допускать к работе лиц, непрошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда;
- 8.3.7. осуществлять организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также правильности применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 8.3.8. проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке труда»;
- 8.3.9. организовывать за счет собственных средств проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время

прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- 8.3.10. не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медосмотров, а также при наличии медицинских противопоказаний;
- 8.3.11. информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях, средствах индивидуальной защиты;
- 8.3.12. предоставлять федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- 8.3.13. организовать обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.4. Профсоюзная организация обязуется:

- 8.4.1. установить постоянный контроль соблюдения Работниками требований охраны труда;
- 8.4.2. контролировать обеспеченность спецодеждой, спецобувью и другими средствами защиты;
- 8.4.3. руководствуясь действующим законодательством принимать активное участие в расследовании несчастных случаев на производстве.

8.5. Работники обязаны:

- 8.5.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и нормативно-правовыми актами;
- 8.5.2. проходить обязательное обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- 8.5.3. соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, а также санитарно-гигиенический и противоэпидемический режимы учреждения;
- 8.5.4. правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
- 8.5.5. проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ;
- 8.5.6. немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о несчастном случае, происшедшем в учреждении, а также извещать о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- 8.5.7. проходить обучение на I-ю и 2-ю группы электробезопасности, строго соблюдать правила электробезопасности и пожаробезопасности;
- 8.5.8. оказывать при необходимости неотложную медицинскую помощь в рамках своей компетенции.

8.6. Каждый Работник имеет право на:

- 8.6.1. труд, отвечающий требованиям безопасности;

- 8.6.2. рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- 8.6.3. обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральными законами;
- 8.6.4. получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- 8.6.5. отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством РФ, до устранения такой опасности;
- 8.6.6. обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя;
- 8.6.7. обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;
- 8.6.8. запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- 8.6.9. обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъекта Российской Федерации и органы местного самоуправления, а также в профессиональные союзы, их объединения по вопросам охраны труда;
- 8.6.10. личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- 8.6.11. внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним прежнего места работы и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра в соответствии с трудовым законодательством.

8.7. Общественный контроль

- 8.7.1. В целях организации сотрудничества по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников в учреждении создается комиссия по охране труда.
- 8.7.2. Организацию работы комиссии по охране труда, обеспечение необходимой нормативно-технической документацией, организацию обучения членов комиссии по охране труда за счет средств учреждения берет на себя профсоюзная организация.
- 8.7.3. Срок полномочий комиссии по охране труда 2 года. Комиссия отчитывается о проделанной работе на общем собрании трудового коллектива 1 раз в год.
- 8.7.4. Члены комиссии выполняют свои обязанности на общественных началах без освобождения от основной работы.

8.8. Ответственность Работодателя

- 8.8.1. Возмещение вреда по обеспечению социальной защиты застрахованных Работников при несчастных случаях и профессиональных заболеваниях обеспечивается в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.9. Обязательства Работодателя

- 8.9.1. Работодатель не привлекает Работника к дисциплинарной ответственности за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда на его рабочем месте, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, непредусмотренными трудовым договором (ст. 216.1. Трудового кодекса РФ).

8.10. Обязанности профсоюзной организации:

- 8.10.1. проводить совместные проверки требований охраны труда в подразделениях Колледжа;
- 8.10.2. контролировать расследование несчастных случаев, произошедших в Колледже;
- 8.10.3. принимать меры к активизации работы комиссии по охране труда, созданной в учреждении, и выбранных уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда за соблюдением законных прав и интересов Работников в области охраны труда;
- 8.10.4. профсоюзная организация имеет право на осуществление общественного контроля силами уполномоченных представителей профсоюзной организации в составе комиссии по охране труда, за выполнением Работодателем действующего законодательства по охране труда

8.11. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда

- 8.11.1. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется Работодателем в размере не менее установленного ст. 225 Трудового кодекса РФ.

9. Гарантии в области занятости

9.1. Работодатель обязуется:

- 9.1.1. рассматривать все вопросы, связанные с реорганизацией, а также сокращением численности и штата предварительно с участием Профсоюзной организации;
- 9.1.2. производить увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе Работодателя на основании пунктов 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса РФ;
- 9.1.3. производить увольнение руководителя выборного профсоюзного органа учреждения, неосвобожденного от основной работы, по инициативе Работодателя на основании пунктов 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;
- 9.1.4. расторгать трудовой договор по инициативе Работодателя на основании пунктов 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ с руководителем выборного профсоюзного органа Колледжа в течение двух лет после окончания срока его полномочий только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 Трудового кодекса РФ;
- 9.1.5. совместно с профсоюзной организацией разрабатывать меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ухудшения финансово-экономического положения Колледжа, его ликвидации;

- 9.1.6. в случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять Работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним;
- 9.1.7. представлять в профсоюзную организацию заблаговременно не позднее, чем за два месяца проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий (ст. 82 Трудового кодекса РФ);
- 9.1.8. представлять информацию о возможном массовом высвобождении Работников в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости не менее чем за три месяца.
- 9.1.9. Расторжение трудового договора с беременной женщиной по инициативе Работодателя не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения.
- 9.1.10. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части 1 ст. 81 или пунктом 2 ст. 336 Трудового кодекса РФ).
- 9.1.11. Перед сокращением численности или штата Работодатель обязуется:
- рассмотреть возможность перемещения Работников внутри учреждения на вакантные или освободившиеся рабочие места;
 - рассмотреть возможность предоставления отдельным Работникам отпусков без сохранения заработной платы по их личным письменным заявлениям, продолжительность отпуска определяется по соглашению между Работником и Работодателем.
- 9.1.12. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией Колледжа, сокращением численности или штата соответствующие Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.
- 9.1.13. Высвобождаемому Работнику предлагаются вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.
- 9.1.14. При увольнении Работника в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штатов выходное пособие выплачивается в размере среднемесячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст. 178 Трудового кодекса РФ).
- 9.1.15. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным Работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.
- 9.1.16. При увольнении Работников в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата Работодатель обязуется издавать приказы с указанием причин

и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения.

- 9.1.17. Директор является руководителем Колледжа и имеет равные права с Работниками учреждения.
- 9.1.18. Работодатель обязуется обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений - молодым специалистам, прибывшим для работы в Колледж по предварительным договорам или заявкам.
- 9.1.19. Необходимость подготовки Работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяется Работодателем.
- 9.2. Работодатель обязуется принять следующие меры по содействию занятости:
- 9.2.1. вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений Работников и сохранения рабочих мест;
- 9.2.2. обеспечить соблюдение социальных гарантий Работников в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот, компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

10. Гарантии при направлении работников в служебные командировки

- 10.1. В случае направления в служебную командировку работодатель возмещает работнику:
- суточные за каждый календарный день командировки в размере, установленном нормативными правовыми актами Правительства РФ, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления;
 - расходы на проезд к месту командировки и обратно, в том числе автомобильным транспортом (кроме такси).
 - расходы на проживание, в том числе на аренду жилого помещения в месте командировки (включая расходы по оплате коммунальных услуг);
 - другие расходы, произведенные работником с разрешения или ведома Работодателя.
- 10.2. Работнику при направлении его в командировку выдается денежный аванс на оплату расходов по проезду и найму жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).
- 10.3. Работник по возвращении из командировки обязан представить работодателю в течение 3 рабочих дней авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах и произвести окончательный расчет по выданному ему перед отъездом в командировку денежному авансу на командировочные расходы. К авансовому отчету прилагаются документы о найме жилого помещения, фактических расходах по проезду (включая оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей) и об иных расходах, связанных с командировкой.

11. Обеспечение социальных и трудовых гарантий и льгот работников

- 11.1. Работодатель обеспечивает всем Работникам во время работы социальные и трудовые гарантии и льготы в соответствии с действующим законодательством РФ.
- 11.2. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам Колледжа может предоставляться материальная помощь в случаях наступления у них непредвиденных и других особых обстоятельств (например, тяжелое заболевание самого работника или близкого родственника, инвалидность, утрата работником имущества, смерть

близкого родственника, рождение ребенка и т.д.).

- 11.2.1. Для назначения материальной помощи работник предоставляет Работодателю заявление с приложением подтверждающих документов.
- 11.2.2. В каждом конкретном случае решение о выплате материальной помощи принимается Работодателем на основании представленного работником заявления и оформляется приказом Работодателя.
- 11.3. При наличии экономии фонда оплаты труда Работодатель оказывает материальную помощь Работнику, ставшему инвалидом по болезни или в результате несчастного случая, несвязанных с исполнением трудовых обязанностей.
- 11.3. Работодатель осуществляет трудоустройство Работников с ограниченной работоспособностью на основании справки, выдаваемой учреждением медико-социальной экспертизы и в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

12. Обеспечение нормальных условий деятельности профсоюзной организации

- 12.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения, руководствуясь федеральным законодательством РФ, Законом города Москвы от 11.11.2009 № 4 «О социальном партнерстве в городе Москве» и иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.
- 12.2. Профсоюзная организация Колледжа представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – независимо от членства в профсоюзе, в соответствии с полномочиями, предусмотренными Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии с ст. 30 Трудового кодекса РФ от работников, не являющихся членами профсоюза.

12.3. Работодатель обязуется:

- 12.3.1. содействовать деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав Работников;
- 12.3.2. ежемесячно и бесплатно удерживать и перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы Работников в размере 1% от всех видов заработка на основании личных письменных заявлений Работников - членов профсоюза;
- 12.3.3. предоставлять профсоюзу всю необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;
- 12.3.4. признавать право профсоюзов на информацию по следующим вопросам (ст. 53 Трудового кодекса РФ, ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»):
 - финансового положения учреждения;
 - реорганизации или ликвидации учреждения;
 - предлагаемого высвобождения Работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- 12.3.5. признавать право профсоюза на осуществление контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 Трудового кодекса РФ);
- 12.3.6. направлять проекты локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и обоснования по ним в профсоюзную организацию с целью получения мотивированного мнения.

12.4. Профсоюзная организация Колледжа имеет право вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, по вопросам социально-экономического развития Колледжа и регулирования социально-трудовых отношений в Колледже, а также проекты этих актов с целью укрепления социального партнерства.

13. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях

13.1. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий Стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ за:

- уклонение от участия в переговорах (ст. 54 Трудового кодекса РФ);
- непредставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, соблюдения коллективного договора, соглашения (ст. 54 Трудового кодекса РФ);
- нарушение или невыполнение условий коллективного договора (ст. 55 Трудового кодекса РФ).

13.2. Контроль выполнения Договора осуществляется сторонами социального партнерства (Работниками и Работодателем), их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 Трудового кодекса РФ). Стороны ежегодно (не реже одного раза в год) отчитываются о выполнении условий коллективного договора на общем собрании Работников Колледжа. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.

13.3. Для осуществления контроля стороны обязаны представлять всю необходимую информацию.

14. Заключительные положения

14.1. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

14.2. Настоящий коллективный договор подлежит уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду, в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

14.3. Настоящий коллективный договор составлен в 3-х экземплярах (по одному для каждой Стороны и один экземпляр для органа, осуществляющего уведомительную регистрацию), которые считаются действительными только при наличии подписей обеих Сторон – уполномоченного представителя Работников и Работодателя, заверенных печатью последнего.

Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью 22 листа

Директор ГБОУ ДЗМ «МК № 28» О. В. Алекперова

«29» _____ 20____ г. _____

