

Председатель профсоюзной организации
ОГБПОУ «Томский базовый
медицинский колледж»


21 04 2024 г.



Директор
ОГБПОУ «Томский базовый
медицинский колледж»


21 04 2024 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ТОМСКИЙ БАЗОВЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
на 2024-2027 гг.

Департамент труда и занятости
населения Томской области

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован № 749

03 мая 2024

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Томский базовый медицинский колледж» (далее — Колледж).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее — ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель — Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Томский базовый медицинский колледж», именуемое далее «Работодатель», в лице его представителя — директора Ложкиной Татьяны Юрьевны, и работники Областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Томский базовый медицинский колледж», именуемые далее «работники», в лице их представителя — председателя профсоюзной организации (далее — Профсоюзная организация) Лебедевой Ирины Юрьевны.

Работодатель признает председателя профсоюзной организации сотрудников Колледжа полномочным представителем интересов работников Колледжа в вопросах труда и связанных с ними социально-трудовых и производственно-экономических отношений.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания в Колледже системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюзная организация выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.6. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.6.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, соглашения, действия которых распространяются на Колледж в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров, локальных нормативных

актов;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на Колледж соглашениями и настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.6.2. Профсоюзная организация обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Колледжа присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда (ст. 5 Трудового кодекса Российской Федерации - далее ТК РФ), соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в Колледже;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвинутые Профсоюзной организацией предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Профсоюзная организация защищает индивидуальные права и интересы по трудовым и связанным с трудом отношениям членов Профсоюзной организации, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзной организации в случае наделения ее

полномочиями в установленном порядке.

1.6.3. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, требования кодекса профессиональной этики работников;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества продукции;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственно директору о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.
- руководствоваться положениями антикоррупционной политики Колледжа и неукоснительно соблюдать ее принципы и требования;

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Колледжа независимо от их должности, членства в Профсоюзной организации, длительности трудовых отношений с Колледжем, характера выполняемой работы.

1.7. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. До окончания срока действия коллективного договора стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

В период после окончания срока действия настоящего коллективного договора и до заключения нового коллективного договора Работодатель обеспечивает выполнение и финансирование социальных льгот и гарантий работников, предусмотренных настоящим коллективным договором.

1.8. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ. В случае ухудшения финансового состояния Колледжа после принятия коллективного договора Работодатель может выступить с инициативой о внесении изменений и дополнений в коллективный договор. Эти изменения вносятся только по взаимному согласию сторон.

1.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и

расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Колледжа и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания распоряжения о приеме на работу. Изменение определенных сторонами условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

2.3. Трудовой договор с работником может заключаться на неопределенный и определенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

2.5. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст.ст. 70 и 207 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки на ставку, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, а также других конкретных условий в Колледже.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается тарификационной комиссией и утверждается директором Колледжа. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.8. При установлении преподавателям, для которых Колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Колледже, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций, предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку (720 часов) заработной платы.

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

2.11. Преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.11.1. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных пунктом 2.11.3.

2.11.2. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

2.11.3. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней

за неполный месяц.

2.11.4. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

2.11.5. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

2.11.6. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 2.11.3., до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязаны при приеме на работу ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Колледже, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.ст. 77, 81, 83 ТК РФ).

2.15. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год предусматриваются следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства (кураторства) в группах:

- а) недопущение в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства (кураторства) в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества групп с соблюдением законодательства о труде;
- б) недопущение изменений или отмены педагогическим работникам размеров ранее установленных выплат за классное руководство (кураторство);
- в) преемственность осуществления классного руководства (кураторства) в группах на следующий учебный год;
- г) определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство (кураторство) в группах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в какой группе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство (кураторство);
- д) временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (кураторство) пропорционально времени замещения, что предусматривается в дополнительном соглашении к трудовому договору;
- е) возможность отмены выплат за классное руководство (кураторство) за неисполнение или

ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

3. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

3.1. Работодатель определяет необходимость в подготовке кадров и дополнительном профессиональном образовании работников для нужд Колледжа.

3.2. Работодатель определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Колледжа.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры или программам подготовки кадров высшей квалификации, или совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам высшего и среднего профессионального образования, в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-177 ТК РФ, при получении ими образования соответствующего уровня впервые.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, если обучение осуществляется по направлению Колледжа.

3.3.5. Организовывать аттестацию педагогических работников в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", при установлении соответствующей квалификационной категории, педагогическому работнику назначается ежемесячная надбавка стимулирующего характера в соответствии с присвоенной категорией со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Вопросы занятости

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры Колледжа, реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюзной организации по основаниям, изложенным в п.п. 2, 3 и 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.2. Работодатель и Профсоюзная организация обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Колледжа, сокращения объемов подготовки специалистов, ухудшения финансово-экономического положения Колледжа.

4.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять Профсоюзной организации проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.4 При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

Работодатель обязан ежемесячно представлять органам службы занятости: сведения о применении в отношении данного работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;

4.5. Информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.6. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- лица, проработавшие в Колледже свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической и иной деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в Колледже;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

4.7. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией Колледжа, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1, 2 части первой ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора (контракта) без принятия указанных выше мер не допускается.

4.8. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии - все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в Колледже.

4.9. При появлении новых рабочих мест обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из Колледжа в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в нем.

4.10. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Колледжа Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюзной организации, учебным расписанием, графиком учебного процесса, утверждаемыми Работодателем, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемым на них Уставом Колледжа.

5.2. Продолжительность рабочей недели — 40 часов. Для педагогических работников Колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязан-

ностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Колледжа.

Рабочее время педагогического работника в зависимости от занимаемой должности состоит из учебной (преподавательской), воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методической, подготовительной, организационной и диагностической работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (п. 6 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012).

5.3. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

5.4. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Колледжа (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению, в рамках требований к рабочему времени преподавателя, предусмотренными п. 6 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012.

5.5. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.7. Привлечение работников Колледжа к выполнению работы, не предусмотренной уставом Колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о системе оплаты труда работников Колледжа.

5.8. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Колледжа. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к организационно-методической работе в пределах времени, не превышающего их

учебной нагрузки до начала каникул.

5.9. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюзной организацией, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст. 124-125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Исключение составляют беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет и работники, занятые на работах с вредными и(или) опасными условиями труда.

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1 Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с требованиями с ч. 2 ст. 128 ТК РФ

5.11.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых законодательством РФ и локальными нормативными актами Колледжа.

5.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических и иных работников по Колледжу, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются локальными нормативными актами Колледжа. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.13. Работнику на основании письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения содержания по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению Работодателя и работника (ст. 128 ТК РФ).

6. Оплата труда

6.1. Система оплаты труда работников Колледжа определяется Положением о системе оплаты труда работников Колледжа и иными локально-правовыми актами Колледжа, разработанными в соответствии с:

- а) Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- б) Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- в) Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О

продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

г) Законом Томской области от 12.08.2013 №149-ОЗ «Об образовании в Томской области»;

д) Постановлением Администрации Томской области от 31.03.2008г. №66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений»;

е) Постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 №80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера работников областных государственных учреждений по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, общеотраслевым профессиям рабочих и отдельным должностям, не отнесенным ни к одной профессиональной квалификационной группе»;

ё) Постановлением Администрации Томской области от 28.10.2009г №169а «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Департаменту профессионального образования Томской области и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 №80а»;

ж) Постановлением Администрации Томской области от 08.08.2012 № 303а «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений»;

з) другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, Департамента профессионального образования Томской области, регулирующими оплату труда.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем безналичного перечисления на счета в кредитных организациях, указанных в заявлениях работников, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.3. Днями выплаты заработной платы являются 20-е число текущего месяца и 5-е число следующего месяца.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

6.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», или размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год (в случае принятия указанного регионального соглашения).

6.6. Заработная плата работников Колледжа предельными размерами не ограничивается. Фонд оплаты труда работников Колледжа формируется на календарный год исходя из объема финансирования из областного бюджета и средств от приносящей доход деятельности Колледжа.

6.7. Система оплаты труда работников Колледжа включает в себя:

- оклады (должностные оклады);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

6.8. Размеры окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам и уровням, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, материальной помощи определяются локальными актами Колледжа, с учетом диапазонов окладов, установленных нормативными правовыми актами Томской области.

6.9. Размеры окладов (должностных окладов) конкретным работникам устанавливаются директором Колледжа на основании размеров окладов, определенных Положением о системе оплаты труда работников Колледжа по квалификационным группам и уровням.

6.10. Заработная плата директора Колледжа состоит из должностного оклада и стимулирующих выплат, установленных учредителем Колледжа на условиях трудового договора.

6.11. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором Колледжа на 10-30% ниже должностного оклада, установленного директору учредителем Колледжа.

6.12. Для заместителей директора, главного бухгалтера директор Колледжа устанавливает компенсационные, стимулирующие выплаты, в том числе премии, в соответствии с Положением о системе оплаты труда и порядке оказания материальной помощи руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру.

6.13. Премирование директора Колледжа осуществляется с учетом результатов деятельности учебного заведения в соответствии с показателями эффективности работы, установленными учредителем Колледжа за счет финансирования из областного бюджета.

6.14. Штатное расписание по всем видам деятельности Колледжа включает все должности и профессии работников и ежегодно утверждается директором Колледжа.

В штатном расписании Колледжа предусматриваются должности педагогических работников, административно-управленческого, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и прочего персонала.

6.15. На всех педагогических работников Колледжа ежегодно составляются тарификационные списки.

Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Колледже и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

6.16. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

Часы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

6.17. Работникам оказывается материальная помощь за счет финансирования из областного бюджета и средств от приносящей доход деятельности. Порядок выплаты и размер материальной помощи определяются Положением о порядке и условиях оказания материальной помощи работникам Колледжа.

6.18. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Колледжа.

7. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников Колледжа на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.2. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Колледжа обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья студентов, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Колледжа по охране труда на начало учебного года.

7.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Колледжа.

7.5. Обеспечивать в соответствии с действующими нормативами работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами.

7.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и специальной обуви за счет Работодателя (ст. 221 ТК РФ).

7.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Колледжа на время приостановления работ органами государственного

надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда.

7.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда с учетом мнения Профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

7.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.14. Возмещать вред, причиненный здоровью работников увечьем либо профессиональным заболеванием, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей в соответствии с Положением о порядке и условиях оказания материальной помощи работникам Колледжа.

7.16. Осуществлять совместно с Профсоюзной организацией контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.17. Поддерживать необходимые условия для организации горячего питания и отдыха работников Колледжа в период рабочего перерыва.

7.18. Организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров в соответствии с приказом Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры» и приказом Минздрава России от 28.01.2021 N 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

7.19. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в Колледже. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

7.20. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять

предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны, разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности, проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности, содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению, оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров, предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства, обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий, предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях, незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов, содействовать деятельности добровольных пожарных, обеспечивать создание и содержание подразделений пожарной охраны на объектах исходя из требований, установленных статьей 97 Федерального закона от 22 июля 2008 года №123-ФЗ «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности».

8. Социальные льготные гарантии

8.1. Администрация Колледжа может предоставлять работникам отпуск большей продолжительности за счет присоединения дополнительных оплачиваемых отпусков продолжительностью от 3 до 16 дней.

Виды дополнительных оплачиваемых отпусков:

- дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем - продолжительность отпуска устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, но не может быть менее 3-х календарных дней;
- дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - не менее 7 календарных дней;
- дополнительный оплачиваемый отпуск работникам Колпашевского филиала - 16 календарных дней.

8.2. Работодатель организует за счет средств Колледжа или иных источников в случаях, предусмотренных законодательством, обязательные при поступлении на работу предварительные и периодические медицинские осмотры работников.

8.3. Работодатель и Профсоюзная организация принимают на себя обязательства по организации физкультурно-оздоровительной и культурно-массовой работы с работниками Колледжа

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Работодатель и Профсоюзная организация строят свои взаимоотношения, руководствуясь ТК РФ, другими нормативно-правовыми актами,

регулирующими деятельность профсоюзов, и настоящим коллективным договором.

9.2. Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений членов Профсоюзная организация, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии со ст. 30 ТК РФ от работников, не являющихся членами Профсоюзной организации.

9.3. Работодатель содействует деятельности Профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель также обеспечивает содействие деятельности Профсоюзной организации со стороны руководителей структурных подразделений и других должностных лиц Колледжа. Вновь принимаемых на работу работников Работодатель должен знакомить с деятельностью Профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзной организацией.

9.4. Работодатель предоставляет Профсоюзной организации на период действия коллективного договора в бесплатное пользование помещение в здании по адресу: г. Томск, ул. Смирнова, 44/1, и обеспечивает за свой счет ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану указанного помещения.

Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзной организации зал для проведения профсоюзных собраний (конференций) работников на 250 мест.

9.5. Для обеспечения деятельности Профсоюзной организации бесплатно предоставляются городской телефон, возможность пользования электронной и факсимильной связью, оплачиваются услуги междугородной и международной связи. По заявке Профсоюзной организации, поданной не менее чем за 10 дней, ей предоставляется легковой транспорт - по мере необходимости.

9.6. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы нужд Профсоюзной организации.

9.7. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов Профсоюзной организации в размере, предусмотренном уставом отраслевого профсоюза.

9.8. Для осуществления уставной деятельности Профсоюзной организации Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

9.9. Работодатель учитывает мнение Профсоюзной организации по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в Профсоюзную организацию.

Профсоюзная организация не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение Профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профсоюзной организацией с целью достижения взаимоприемлемого решения.

9.10. Работодатель обязан приостановить по требованию Профсоюзной организации исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

9.11. Работодатель обязуется создавать условия для организации и проведения Профсоюзной организацией независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить Профсоюзную организацию с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

9.12. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены Профсоюзной организации, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать аудитории, кабинеты, лаборатории, отделы, общежитие и другие места работы в Колледже;
- требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения;
- проверять работу предприятий общественного питания, медицинского кабинета, коммунально-бытовых предприятий, обслуживающих работников Колледжа.

9.13. Профсоюзная организация вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития Колледжа и регулирования социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в течение трех дней рассматривать по существу предложения Профсоюзной организации и давать по их поводу мотивированные ответы.

9.14. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя Профсоюзной организации или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции, председателей профсоюзных органов подразделений - в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений.

9.15. Профсоюзная организация вправе через Интернет информировать работников о деятельности профсоюза, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

9.16. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время двух профсоюзных собраний в год при условии заблаговременного согласования Профсоюзной организацией времени их проведения (не позднее, чем за 10 дней).

9.17. Члены Профсоюзной организации освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы.

утвержденными профсоюзными органами.

9.18. Члены Профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседания советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

9.19. Профсоюзная организация обязуется:

9.19.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили Профсоюзную организацию представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.19.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

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

9.19.5. Направлять учредителю Колледжа заявление о нарушении директором Колледжа, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания.

9.19.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.19.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.19.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.19.9. Участвовать в работе комиссий Колледжа по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест и др.

9.19.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Колледжа.

9.19.11. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.19.12. Оказывать материальную помощь членам Профсоюзной организации.

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

10. Заключительные положения

10.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников Колледжа в 10-дневной срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

10.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на уведомительную регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Работодатель и Профсоюзная организация отчитываются о его результатах на собраниях (конференциях) работников, проводимом ежегодно. С отчетом от каждой из сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.

10.4. Профсоюзная организация, заключившая коллективный договор, для контроля за его выполнением:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;
- запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее не позднее чем через две недели со дня получения соответствующего запроса;
- при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем;
- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.

10.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

10.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 (Три) месяца до окончания срока действия данного договора.

10.8. Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев при заключении нового коллективного договора, и одного месяца при внесении изменений и дополнений коллективный договор.

ПРОШИТО И ПРОНУМЕРОВАНО
21 (Двадцать один) лист

Председатель профсоюзной
Организации ОТБПОУ «Томский
базовый медицинский колледж»

И.Ю. Лебедева

21 Октября 2024 г.



Директор
ОТБПОУ «Томский
базовый
медицинский колледж»

Т.Ю. Ложкина

21 Октября 2024 г.

