



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«УЛЬЯНОВСКИЙ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»  
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(ФГБ ПОУ «УФК» МИНЗДРАВА РОССИИ)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2024-2027

Рассмотрено на  
Общем собрании колледжа  
Протокол № 2  
« 14 » марта 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор колледжа  
Л.И. Денисова  
« 13 » марта 2024 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ФГБ ПОУ «УФК» МИНЗДРАВА РОССИИ  
НА 2024-2027 гг.

Коллективный договор (соглашение)  
зарегистрирован в Агентстве по  
развитию человеческого потенциала  
и трудовых ресурсов Ульяновской  
области

« 15 » 03 2024 года, рег. № 173  
информация А.В.

	Должность	Фамилия/Подпись	Дата
Разработал	Председатель ППО	Н.В. Пяткина <i>[Подпись]</i>	11.03.2024
Согласовал	Главный бухгалтер	С.А. Карпова <i>[Подпись]</i>	11.03.2024
Согласовал	Заместитель директора по безопасности, ГО и МР	Е.В. Бакирова <i>[Подпись]</i>	11.03.2024
Согласовал	Заместитель директора по УВР	Е.Я. Шилова <i>[Подпись]</i>	11.03.2024
Версия: 1.0			Стр.1 из 40



## УЛЬЯНОВСКИЙ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2024-2027

1. Полное наименование организации с указанием аббревиатуры:  
Федеральное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Ульяновский фармацевтический колледж» Министерства здравоохранения Российской Федерации (ФГБ ПОУ «УФК» Минздрава России)
2. Ф.И.О., телефон работодателя, e-mail:  
Денисова Любовь Ивановна, тел. факс 8(422) 42-05-57, e-mail: [ufk@pharmcol.ru](mailto:ufk@pharmcol.ru)
3. Ф.И.О. представителя органа ППО:  
Пяткина Нина Вадимовна, тел. факс 8(422) 42-05-52, e-mail: [ufk@pharmcol.ru](mailto:ufk@pharmcol.ru)
4. Реквизиты, почтовый индекс, адрес организации:  
ОКПО 01963568, ИНН/КПП 7325000711/732501001, 432017 Л.Толстого ул., д. 37/110, г. Ульяновск
5. Отрасль народного хозяйства: образование
6. Организационно-правовая форма организации: бюджетное учреждение
7. Основной вид деятельности: 85.21 Образование профессиональное среднее
8. Дата, место и номер свидетельства о государственной регистрации: № 3000565 от 01.12.95 г., зарегистрировано Мэрией г. Ульяновска, внесение в ЕГРЮЛ – Свидетельство серия 73 № 000636568

### Коллективный договор подписали:

От работодателя: директор

Л.И. Денисова

От работников: председатель ППО

Н. В. Пяткина



## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	4
2. Предмет договора	4
3. Трудовые отношения, оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации	6
4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости	7
5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации	9
6. Режим труда и отдыха	10
7. Оплата труда, гарантированные и компенсационные выплаты	12
8. Улучшение условий и охраны труда	13
9. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями	17
10. Гарантии деятельности профсоюзной организации	20
11. Ответственность за выполнение коллективного договора	21
12. Заключительные положения	21



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Ульяновский фармацевтический колледж» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее - Колледж) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель, в лице уполномоченного в установленном порядке директора федерального государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ульяновский фармацевтический колледж» Министерства здравоохранения Российской Федерации ДЕНИСОВОЙ ЛЮБОВИ ИВАНОВНЫ и

Работники, в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – председателя первичной профсоюзной организации сотрудников Колледжа ПЯТКИНОЙ НИНЫ ВАДИМОВНЫ.

Данный коллективный договор, заключенный на вышеуказанный срок, продолжит действие и при изменении подписавших его лиц.

## 2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, социальном обеспечении работников, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

2.2. Действие настоящего Договора распространяется на всех членов трудового коллектива Колледжа, независимо от членства в профсоюзе.

2.3. Настоящий Договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.4. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Колледжа, не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

2.5. При изменении законодательства Российской Федерации, условия настоящего Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с новыми положениями законов Российской Федерации, считаются недействительными.

2.6. Во исполнение настоящего 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 Договором.

2.7. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства Российской Федерации,



полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

2.8. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора.

2.9. Стороны обязуются неукоснительно соблюдать условия настоящего Договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации.

2.10. Ни одна из сторон не может в течение срока действия настоящего Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

2.11. Все спорные вопросы стороны обязуются решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

2.12. Работодатель признает в качестве высшего органа самоуправления трудового коллектива – Общее собрание работников, а в качестве представительного органа трудового коллектива профсоюзный комитет сотрудников Колледжа, поскольку последний уполномочен собранием трудового коллектива, представлять их интересы в области трудовых и связанных с ними социально-экономических отношений.

2.13. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

На период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий, стороны отказываются от проведения забастовок.

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

2.15. При смене учредителя учебного заведения действие коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев, после чего заключается новый коллективный договор или сохраняется, изменяется, дополняется существующий; что фиксируется в отдельном соглашении; принятым в порядке, установленном для заключения коллективных договоров с обязательной регистрацией в органах по труду.

2.16. Размер средств, направляемых для удовлетворения претензий работников, определяется работодателем по согласованию с председателем профкома Колледжа.

2.17. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласованию сторон в порядке, установленном действующим законодательством.

2.18. Положения, предусматривающие гарантии и льготы, распространяются только на работников, чье место работы в Колледже является основным.

В случае, когда путем предоставления недостоверных сведений, работник воспользовался гарантиями и льготами не положенными ему, он обязан возместить полученные денежные средства в добровольном или судебном порядке.

2.19. Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания.



### **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.**

3.1.Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются с заключением письменного эффективного трудового договора на неопределенный срок, на определенный срок.

Трудовой договор, предусматривающий временное выполнение Работником трудовой функции дистанционно (Приложение 3), может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодатель обязуется ознакомить под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, другими локальными нормативными актами Колледжа каждого вновь принимаемого на работу до заключения с ним трудового договора.

3.2.Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

3.3.Прием на работу специалистов, в том числе главных, может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного органа или иным представительным органом.

3.4.Работодатель обязуется обеспечить:

- соблюдение законов и других нормативно-правовых актов Российской Федерации, Учредителя – Министерства здравоохранения Российской Федерации, заключение (перезаключение) коллективного договора в порядке, определенном действующим законодательством;
- безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- разработку плана социально-экономического развития учебного заведения;
- техническое оснащение колледжа с целью повышения эффективности учебного процесса;
- конкурентоспособность выпускаемых специалистов;
- информирование трудового коллектива о перспективах развития учебного заведения его финансовом положении и другим вопросам;
- предоставления рабочего места для работников, пострадавших на производстве или перенесших профессиональные заболевания (по заключению медико-социальной экспертизы или врачебной комиссии).

3.5.Работодатель обязуется не допускать увольнения преподавателей колледжа до окончания учебного года по инициативе работодателя по сокращению численности или штата работников учреждения.

3.6.Работодатель вправе, взамен отсутствия в настоящее время утвержденных норм убираемой площади, самостоятельно определить нормы убираемой площади в соответствии с перечнем документов, на основании которых могут разрабатываться и утверждаться данные нормы:



- Постановление Госкомтруда СССР от 29.12.1990 № 469 «Об утверждении нормативов времени на уборку служебных и культурно-бытовых помещений».

На основании вышеперечисленных документов должность уборщика служебных помещений вводится из расчета 1 единица, в зависимости от типа помещения и коэффициента загруженности убираемой площади, вместе с находящимся на данной площади оборудованием, на 500-550 кв. м площади ежедневной уборки в здании колледжа, 600-650 кв. м площади ежедневной уборки в здании общежития.

В случае увеличения зоны обслуживания заработная плата должна быть увеличена.

Месячная заработная плата работника отработавшего за этот период норму рабочего времени (40 часов в неделю) и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда. (ст. 133 ТК РФ).

3.7. Работник учебного заведения обязуется:

- способствовать выполнению производственных задач по выпуску конкурентоспособных специалистов;
- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- повышать свой профессиональный уровень;
- укреплять свое здоровье;
- поддерживать положительный имидж образовательного учреждения;
- соблюдать педагогическую этику.

#### **4. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

4.1. Работодатель признает, что гарантированная занятость важное условие благополучия работников.

Работодатель обязуется не производить сокращение штатов, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка: сокращение бюджетного набора и финансирования Учредителем. Прежде, чем уволить кого-либо из работников, работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать сокращения численности работников. При уменьшении бюджетного набора Работодатель вправе предложить уменьшить педагогическую нагрузку, перевести на другую работу или уволить по сокращению численности или штата. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата, рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

4.2. Реорганизационные процедуры проводятся по инициативе Учредителя на основе действующего законодательства.

4.3. При массовом высвобождении работодатель, с учетом мнения профсоюзного комитета, предусматривает:



- разработку плана переобучения, повышения квалификации высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора, предусмотрев сохранение средней заработной платы на период обучения;
- сохранение за высвобождаемыми работниками социальных льгот, предусмотренных для работников данной организации;
- установление (сверх предусмотренных законодательством) льгот и компенсаций для высвобождаемых работников, проработавших в учебном заведении свыше 10 лет распространяется только на работников, чье место работы в Колледже является основным;
- оказание единовременной помощи в размере 100 % от тарифной ставки (оклада) при наличии средств (распространяется только на работников, чье место работы в Колледже является основным).

4.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры учебного заведения, реорганизацией, а также сокращением численности или штата рассматриваются в соответствии с действующим уставом Колледжа.

4.5. При сокращении Работодатель обязуется предварительно, не менее чем за 2 месяца, а при массовом сокращении не менее чем за три месяца, в письменной форме уведомлять профсоюзный орган о сокращении численности или штата, предоставить планы - графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, с учетом графика учебного процесса, список сокращаемых должностей и проводить с ним переговоры о соблюдении прав и интересов Работников. Стороны договорились, что применительно к данному учреждению высвобождение является массовым, если сокращается 40 или более работников в течение 30 календарных дней.

4.6. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри учебного заведения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- ограничение круга совместителей, временных Работников.

4.7. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

4.8. При увольнении Работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством (распространяется только на Работников, чье место работы в Колледже является основным):

- для лиц, проработавших в учебном заведении свыше 20 лет - на 30% от среднего месячного заработка;
- для лиц, проработавших от 10 лет - на 15% от среднемесячного заработка.





4.9. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе, кроме указанных в ст. 179 Трудового Кодекса РФ, а также лиц, увольнение которых не допускается (ст. 261, 269 Трудового Кодекса РФ), имеют лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в учебном заведении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, имеющего ребенка в возрасте до 16 лет.

## **5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

5.1. В целях эффективности работы учебного заведения, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защиты, Работодатель с учетом мнения представительного органа работников:

- разрабатывает единый план подготовки, стажировки и повышения квалификации персонала в учебных заведениях, на производстве, и доводит его до сведения работников;
- оплачивает один раз в год проезд в обе стороны сотрудникам, впервые обучающимся по заочной форме обучения в высших учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, в размере 100% стоимости проезда; обучающимся в средних профессиональных учебных заведениях 50% стоимости проезда;
- Работодатель предоставляет работникам, успешно обучающимся в высших, средних, начальных профессиональных учебных заведениях, вечерних общеобразовательных школах дополнительные отпуска, гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством (данные льготы распространяются только на Работников, чье место работы в Колледже является основным);
- обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией при наличии вакансии;
- предусматривает при заключении трудового договора с Работниками, условие о своевременном повышении уровня профессиональной квалификации;
- при оплате Работодателем частично или полностью обучения или переподготовки Работников Колледжа, Работник обязан отработать в соответствии с полученной специальностью, профессией после окончания обучения 3 года в Колледже, согласно заключенному договору. При увольнении ранее срока, предусмотренного договором, с Работника взыскивается стоимость обучения пропорционально отработанному времени.
- гарантии и льготы предоставляются Работнику, получающему соответствующий уровень образования впервые. В случае обучения в двух учебных заведениях льготы и гарантии предоставляются в связи с обучением только в одном по выбору Работника.



## 6. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

6.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения профсоюзного органа, а также с учетом специфики работы.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для Работников не может превышать 40 часов в неделю, для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Годовой фонд педагогической нагрузки преподавателей не может превышать 1440 часов.

6.3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе Работника (совместительство), так и по инициативе Работодателя: сверхурочные работы, работа в выходные и праздничные дни, в порядке, предусмотренным действующим законодательством.

6.4. Привлечение сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия сотрудника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данного учреждения.

Сверхурочные работы не должны превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работа в нерабочие праздничные (выходные) дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, оплачивается в размере двойной часовой ставки (части должностного оклада за час работы) сверх оклада. При расчетах принимается количество рабочих часов по норме соответствующего месяца. В случае предоставления отгула взамен дней (часов), отработанных в праздники (выходные), оплата праздничного (выходного) дня производится в одинарном размере, а заработная плата в том месяце, когда используется день отдыха, выплачивается в полном объеме.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, сотрудников в возрасте до 18 лет, других категорий сотрудников в соответствии с федеральным законом.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, у которых есть дети-инвалиды, работников, которые ухаживают за больными членами их семей по медицинскому заключению, матерей и отцов, которые воспитывают без супруга или супруги детей в возрасте до 14 лет, опекунов, которые воспитывают детей в возрасте до 14 лет, сотрудников, которые воспитывают ребенка в возрасте до 14 лет, если один из



супругов работает вахтовым методом и родителей трех и более детей в возрасте до 18 лет, младшему из которых меньше 14 лет к сверхурочным работам, работе в ночное время, труду в выходные и праздники допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

При этом такие сотрудники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ, работы в ночное время, в выходные или праздничные дни.

6.5. В течение рабочего дня (смены) Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии с утвержденным распорядком дня не менее 30 минут, который используется по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

6.6. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

6.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней, сотрудникам моложе 18 лет - 31 календарный день, инвалидам 30 календарных дней, воспитателю общежития - 42 календарных дня, педагогическим Работникам Колледжа - 56 календарных дней.

6.8. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным Работодателем с учетом мнения профсоюзного органа и утвержденного не позднее, чем за две недели до истечения календарного года. Очередной отпуск всем категориям Работников предоставляется, как правило, в летнее и каникулярное время.

6.9. Супругам, работающим в одном учреждении, предоставляется право одновременного ухода в отпуск.

Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы по согласованию с Работодателем.

6.10. Дополнительно предоставляется отпуск Работникам с ненормированным рабочим днем в количестве от трех календарных дней (перечень должностей, количество дней отпуска – Приложение 1).

6.11. Педагогическим работникам колледжа не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, может быть предоставлен неоплачиваемый отпуск продолжительностью до года.

6.12. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга и по другим уважительным причинам, по личному письменному заявлению, с разрешения руководства учебного заведения, предоставляются дни:

6.12.1. Без сохранения заработной платы:

- работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14-ти лет - 14 дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида (инвалида с детства) в возрасте до 18 лет - 12 дней, сверх установленных законодательством (ст. 262 Трудового Кодекса РФ) дополнительных оплаченных выходных дней;
- одинокой матери (отцу), имеющие ребенка до 14-ти лет - 7 дней;
- для ликвидации аварии в доме – 2 дня;



- мужчинам в связи с рождением ребенка в семье - 1 день.
- 6.12.2. С сохранением среднего заработка в связи:
  - с 55-летним юбилеем женщины, 60-летним юбилеем мужчины - 1 день;
- в связи с бракосочетанием Работника или его детей - 2 дня (предоставляется на день бракосочетания и на день до бракосочетания или следующий рабочий день после бракосочетания);
- родителям, в связи с проходами сына в армию - 1 день (предоставляются в день события);
- родителям ребенка, идущего в первый класс - 1 день (1 сентября или другой первый день начала учебного года);
- членам добровольной пожарной дружины – 1 день;
- в связи с организацией и проведением похорон родственников первой очереди(родителей, супругов, детей ) - 3 дня (предоставляется в день похорон, на день до и следующий день после похорон);
- за полную отработку годовой нормы рабочего времени без утраты трудоспособности и отпусков без сохранения заработной платы за предыдущий календарный год – 3 календарных дня в текущем году.

Указанные льготы распространяются только на работников, чье место работы в Колледже является основным.

## **7. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

7.1. Оплата труда Работников Колледжа производится в соответствии с законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами РФ, а также в соответствии со штатным расписанием и Положением по оплате труда работников Колледжа.

7.2. Месячная оплата труда Работника, отработавшего полный фонд рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного законодательством.

7.3. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные, нерабочие, праздничные дни, сверхурочную работу устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

7.4. Оплата труда производится по часовым тарифным ставкам и должностным окладам согласно штатному расписанию для руководителей, специалистов, служащих и рабочих.

7.5. Работодатель вправе повышать тарифные ставки и оклады, а также устанавливать к тарифным ставкам (окладам) персональные надбавки.

7.6. Выплата стимулирующих надбавок устанавливается в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» и положением по оплате труда Работников Колледжа и Положения об установлении стимулирующих надбавок.

Размер доплат зависит от:



- результатов и эффективности труда;
- доходов от приносящей доход деятельности;
- уровня финансирования;
- экономии всеми членами коллектива затрат на хозяйственную деятельность;
- экономии фонда заработной платы.

7.7. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях».

Выплата компенсационного характера, за работу в ночную смену производится в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» и составляет 20 % часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в данных сменах.

7.8. Работа в сверхурочное время, праздничные, выходные дни оплачивается в размерах не менее чем это предусмотрено законодательством.

7.9. Оплата простоя по вине Работодателя производится в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

Оплата простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, производится в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Оплата простоя по вине Работника не производится (ст. 157 ТК РФ).

7.10. Заработная плата выплачивается Работникам Колледжа 5 и 20 числа каждого месяца (не реже, чем каждые полмесяца) в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса РФ. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Выплата осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета Работников, открытые в соответствующих банках по личному заявлению Работника, а также через кассу Колледжа. Расчетные листки с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний выдаются Работникам в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца в бухгалтерии Колледжа при личном обращении, либо по заявлению Работника направляются на электронную почту.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы, кроме случаев, оговоренных в Трудовом кодексе РФ.

7.11. Работникам, уходящим в отпуск, отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случаях, если Работодатель не провел своевременную их выплату, отпуск по требованию Работника может быть перенесен.



7.12. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск исчисляется согласно действующему законодательству.

7.13. В целях контроля за рациональным использованием финансовых средств, трудовой коллектив вправе создавать наблюдательные комиссии в соответствии с действующим законодательством.

7.14. Выполнение Работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

7.15. Работодатель выплачивает дистанционному Работнику компенсацию за использование для выполнения трудовой функции принадлежащих дистанционному Работнику или арендованных дистанционным Работником оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием.

## 8. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

8.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда гарантирует права Работников на охрану труда и обязуется:

- а. обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработанных на основе анализа травматизма и заболеваний, а также соглашение по охране труда на текущий год (Приложение № 2);
- б. своевременно проводить инструктаж, обучение, стажировку на рабочем месте и проверку требований охраны труда, пожарной и электробезопасности Работников учреждения в соответствии с законодательством;
- в. обеспечить Работников бесплатно спецодеждой, спец. обувью и др. средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами. Своевременно производить ее чистку, стирку, ремонт, замену преждевременно потерявших свои защитные свойства не по вине Работника спецодежду, спец. обувь и другие СИЗ за счет средств Работодателя;
- г. организовывать проведение за счет средств Работодателя обязательные медицинские осмотры (обследования) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- д. выдавать Работникам бесплатно смывающие и обезвреживающие средства согласно утвержденного перечня бесплатной выдачи сотрудникам Колледжа данных средств, в соответствии с утвержденными законодательством нормами;
- е. обеспечить профессиональную переподготовку Работника за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места, вследствие неудовлетворительных условий труда, а также в случае потери трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профзаболеванием;
- ж. информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им компенсациях и СИЗ;



- з. осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- и. обеспечить подразделения необходимыми наглядными пособиями и нормативно-правовыми актами по охране труда;
- к. выделять рабочие места в учебном заведении исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на более легкую работу, исключающую воздействие вредных производственных факторов;
- л. выделять на фонд охраны труда учреждения средства из бюджетного и внебюджетного финансирования для выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ);

м. предоставлять Работнику компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, в законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, Соглашением по охране труда, локальными нормативными актами Колледжа, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в полном объеме.

Конкретный размер доплат, количество дней дополнительного отпуска, сокращенная рабочая неделя и иные компенсации устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

В соответствии со ст. 219 Трудового кодекса РФ в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации Работникам не устанавливаются.

- н. проводить специальную оценку условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» не реже 1 раза в 5 лет.

#### 8.2. Работодатель имеет право:

- а. не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- б. расторгнуть трудовой договор с Работником, в случае установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения Работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (случай, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления последствий (ст. 81. ТК РФ);
- в. заключать договор на медицинское обслуживание Работников в порядке дополнительного страхования.

#### 8.3. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения на рабочем месте;



- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- соблюдать трудовую технологическую дисциплину;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования), психиатрическое освидетельствование по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

8.4. Каждый Работник имеет право на охрану труда, в том числе:

- а. на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- б. на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- в. на получение достоверной информации от Работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- г. на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- д. на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя;
- е. на обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;
- ж. на профессиональную переподготовку за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- з. на запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- и. на обращения в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения работодателей, а также





профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

- к. на личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- л. на гарантии и компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, настоящим Коллективным договором, Соглашением, локальными нормативными актами Колледжа, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.5. Профсоюзный комитет сотрудников Колледжа обязуется:

- а. обеспечивать общественный контроль за выполнением законодательства РФ по охране труда;
- б. контролировать правильность применения льгот для Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- в. участвовать в специальной оценке условий труда.

## **9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ**

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

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

9.2. Работодатель обязуется при наличии финансовых возможностей предоставлять Работникам Колледжа:

– уменьшать стоимость обучения в Колледже для детей сотрудников, для которых работа в Колледже является основной при условии получения детьми первого профессионального образования:

- а) при стаже работы в Колледже 10 и более лет – до 20%
- б) при стаже работы в Колледже более 15 и более лет – до 50%

Данные льготы предоставляются по личному заявлению Работника и утверждаются на Педагогическом Совете Колледжа.

- жилую площадь для проживания в общежитии (при наличии свободных мест);
- Работодатель самостоятельно устанавливает порядок и размеры оплаты сотрудниками платы за проживание в общежитии и коммунальные услуги;
- размер платы за проживание в общежитии не должен превышать установленный органами исполнительной власти уровень платы за жилье и коммунальные услуги в



жилых муниципальных домах. Стоимость проживания утверждаются приказом директора Колледжа;

- обеспечить пополнение аптечек первой помощи, проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний.

### 9.3. Предоставление материальной помощи.

При наличии достаточных средств, от приносящей доход деятельности, Работодатель вправе оказывать единовременную материальную помощь по следующим основаниям:

- в связи с юбилейной датой 50 лет – 10000,00 руб. (при наличии стажа непрерывной работы в колледже 20 лет);
- в связи с достижением пенсионного возраста - 10000,00 руб. (при наличии стажа непрерывной работы в колледже 20 лет);
- при увольнении в связи с выходом на пенсию – 5000,00 руб. (лицам, проработавшим не менее 10 лет в колледже, из них более 5 лет, свыше пенсионного возраста);
- в связи с бракосочетанием (вступающим в первый брак) – 5000,00 руб.
- в связи с рождением первого ребенка – 5000,00 руб.;
- на частичное возмещение затрат в связи с дорогостоящим лечением работника на приобретение дорогостоящих лекарственных средств и иных лечебных препаратов и оборудования до 5 должностных окладов работника;
- в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, стихийных бедствий, кражи, ограбления, аварии систем водоснабжения, отопления жилого помещения, в котором проживает работник (при предоставлении копий подтверждающих документов, выданных соответствующей организацией) Размер ущерба должен подтверждаться документально. По данному направлению материальная помощь оказывается при предоставлении соответствующих документов по событию. Размер материальной помощи может быть установлен до 10 должностных окладов работника;
- в случае тяжелого материального положения (имеет инвалидность, один воспитывает ребенка, и доходов кроме зарплаты нет, многодетная семья, муж (жена) временно не работает и т.п.) Размер материальной помощи может быть установлен до 1 должностного оклада работника.
- неработающим пенсионерам - в праздничные даты - Международный день пожилых людей – до 1000 руб.;
- неработающим пенсионерам - ветеранам колледжа (проработавшего 20 и более лет в колледже непрерывно и ушедшим на пенсию из колледжа, т.е. Колледж является последним местом работы) в связи с трудным материальным положением – до 5000руб.
- на погребение сотрудника колледжа - 5000 руб.;
- на погребение родственников первой очереди – 3000 руб.;
- на погребение пенсионеров-ветеранов колледжа – до 5000руб.

Работодатель имеет право при наличии финансовых возможностей:

- организовывать за свой счет праздничные обеды, приобретать подарки к праздничным датам сотрудникам или бывшим сотрудникам - ветеранам колледжа;
- производить частичную оплату поминального обеда, венков, цветов и т.п. при смерти сотрудника или бывшего сотрудника-ветерана колледжа (проработавшим 20 и более лет в колледже непрерывно и ушедшим на пенсию из колледжа, т.е. Колледж является последним местом работы).



Социальные гарантии, указанные в п. 9.3 распространяются только на Работников, чье место работы в Колледже является основным.

– 9.4. Защита социально-экономических и трудовых прав молодых Специалистов и начинающих преподавателей:

9.4.1. Молодым Специалистом Колледжа считается Работник, впервые поступивший на работу в Колледж в течение трех лет после окончания образовательной организации среднего или высшего образования (далее - молодой Специалист), начинающий преподаватель - преподаватель, не имеющий опыта педагогической деятельности, имеющий среднее профессиональное или высшее образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины.

9.4.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности являются:

- проведение разъяснительной работы с молодыми Специалистами/начинающими преподавателями;
- развитие творческой активности молодых Специалистов /начинающих преподавателей;
- обеспечение молодых Специалистов/начинающих преподавателей правовой и социальной защитой;
- содействие увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых Специалистов /начинающих преподавателей;
- оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации молодых Специалистов/начинающих преподавателей к условиям осуществления педагогической деятельности, ознакомление с традициями и укладом жизни в колледже, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития молодых Специалистов /начинающих преподавателей, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью.

9.4.3. В целях сохранения и развития педагогического кадрового потенциала, повышения престижа профессии «преподаватель», эффективного участия молодых Специалистов/начинающих преподавателей в рабочем процессе, обеспечении преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодых Специалистов /начинающих преподавателей, Работодатель обязуется:

- проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодых Сотрудников колледжа на руководящие должности;
- закреплять наставников за всеми молодыми Специалистами/начинающими преподавателями из числа педагогических работников. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждого молодого Специалиста /начинающего преподавателя, но не менее 3 месяцев. Срок наставничества - 3 месяца, может быть увеличен по ходатайству председателя ЦМК, заведующего НМО в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане



по итогам анализа потребности в развитии наставляемого. Назначение наставников закрепляется приказом директора.

Наставникам молодых Специалистов/начинающих преподавателей устанавливать доплату.

9.5. В соответствии со ст. 185.1 Трудового Кодекса РФ, на основании Федерального закона от 03.10.2018 № 353 - ФЗ о предоставлении дополнительных выходных дней для диспансеризации, Работодатель обязуется предоставлять Работникам, при прохождении диспансеризации, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья и правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа день (дни) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники обязаны предоставлять в отдел правового и кадрового обеспечения справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

## **10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

10.1. Работодатель признает:

- неукоснительно соблюдать право работников на объединение в профсоюзы для защиты своих интересов;
- профсоюзный комитет является правомочным представителем трудового коллектива, представляющим его интересы в области трудовых и связанных с трудом социально-экономических вопросов;
- за профсоюзом право на осуществление общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, законодательства об охране труда, настоящим коллективным договором, расходованием средств социального страхования через представительство в комиссии по социальному страхованию.

Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя профкома или его представителя в управленческих совещаниях на уровне администрации. Представители профкома в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации организации, по аттестации Работников, по проверке деятельности подразделений, расследованию несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний.

10.2. Работодатель создает необходимые условия для деятельности профсоюзного комитета:

- представляет бесплатно помещение (кабинет № 22) для работы самого профсоюзного комитета, а также для проведения профсоюзных собраний;
- предоставляет бесплатно транспортные средства и средства связи;
- беспрепятственно предоставляет информацию о деятельности учреждения в т. ч. по социально-культурным вопросам;
- не допускает дискриминации Работников по факту принадлежности к профсоюзам;
- гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний при условии заблаговременного согласования профкомом времени их проведения за три дня.



10.3. Профсоюзный комитет гарантирует каждому члену профсоюза право на защиту своих интересов через профсоюзную организацию:

- проводит бесплатные юридические консультации;
- представляет интересы членов профсоюзной организации в суде и других инстанциях в случае возникновения производственных или социальных конфликтов.

10.4. Профсоюзный комитет:

- осуществляет защиту экономических и трудовых прав Работников;
- вносит предложения Работодателю по социально-трудовым вопросам и участвует в их рассмотрении;
- осуществляет общественный контроль за использованием средств, направляемых на проведение социально-культурных мероприятий, оказывает содействие в формировании наблюдательных комиссий за рациональным использованием финансовых средств.

10.5. По письменному заявлению Работников, Работодатель не препятствует безналичному удержанию из заработной платы членов профсоюза членских взносов и их перечислению в распоряжение профсоюза.

10.6. Работодатель участвует (по приглашению профсоюзного комитета) в обсуждении вопросов профсоюзной деятельности.

## 11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Стороны, подписавшие договор, ежегодно отчитываются о ходе его выполнения на собрании (конференции) Работников организации. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду исполнительной власти.

11.2. Лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении и невыполнении в предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с Законодательством РФ.

11.3. Лица, представляющие Работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению Коллективного договора подлежат привлечению к административной ответственности согласно действующему законодательству.

## 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель обеспечивает ознакомление работников с Коллективным договором под роспись, а также при приеме на работу до заключения трудового договора. Работодатель, обязуется направить настоящий Коллективный договор, равно как и всевозможные его изменения и дополнения в районные (областной) отделы по труду на регистрацию в семидневный срок со дня подписания.

12.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется комиссией состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на собрании (конференции) Работников.



Комиссия проверяет выполнение Коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя, профкома, отдельных Работников. Заседания комиссии проводятся не реже 1 раза в квартал с обязательным оповещением Работников об итогах проводимых проверок.

12.3. Профком вправе запрашивать и получать информацию у Работодателя о ходе и итогах выполнения Коллективного договора; при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем, заслушивает на своих заседаниях Работодателя о ходе выполнения договора.

12.4. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного договора.

12.5. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.6. Настоящий Коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.7. Если условия хозяйственной деятельности Колледжа ухудшаются или Колледжу грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего Коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Колледжа оставляется соответствующий документ. Не допускается применение мер, ухудшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством.

12.8. При реорганизации Колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

При смене учредителя Колледжа действие Коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев, после чего заключается новый Коллективный договор или сохраняется, изменяется, дополняется существующий.

12.9. При ликвидации Колледжа в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ, Коллективный договор действует в течение всего срока ликвидации, при этом претензии трудового коллектива по Коллективному договору удовлетворяются до расчетов с бюджетом, банками и другими кредиторами.



## ПРИЛОЖЕНИЕ №1

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, работа на которых предусматривает дополнительный оплачиваемый отпуск:

Наименование должности	Количество календарных дней
Директор колледжа	14
Главный бухгалтер	14
Заместитель директора учебно-воспитательной работе	14
Заместитель директора по безопасности, ГО и МР	14
Заведующий ОДПО	7
Заведующий учебным отделом	7
Заведующий отделом воспитательной и социальной работы	7
Заведующий отделом по практическому обучению	7
Заведующий научно-методическим отделом	7
Ведущий специалист ОДПО	7
Заведующий общежитием	7
Начальник отдела правового и кадрового обеспечения	7
Заведующий АХО	6
Секретарь руководителя	6
Переводчик-дактилолог (являющийся куратором группы)	6
Водитель легкового автомобиля	6
Заведующий культурно-оздоровительным центром	4
Специалист ОДПО	6
Контрактный управляющий	6
Заведующий отделом ИТ	4
Ведущий бухгалтер	4
Специалист по персоналу	4
Специалист по охране труда	4
Специалист учебного отдела	3
Переводчик-дактилолог	3
Системный администратор	3
Сетевой администратор	3
Секретарь, секретарь учебного отдела, секретарь ОДПО	3
Заведующий хозяйством	3
Экономист	3
Заведующий отделением	6

По должностям, не включенным в данный Перечень, привлечение работников к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени будет считаться сверхурочной работой с обязательной дополнительной оплатой. Согласно статье 152 ТК РФ, сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы — не менее чем в двойном размере; или сверхурочная работа по желанию самого работника вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.



СОГЛАСОВАНО  
протоколом профсоюзного комитета  
Председатель ПК

Н.В. Пяткина  
20 04 год



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ФГБ ПОУ  
«УФК» Минздрава России

Л. И. Денисова  
20 04 год



## СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА 2024 ГОД

### 1. Общие положения

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в ФГБ ПОУ «УФК» Минздрава РФ.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения сотрудников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания директором Колледжа; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором Колледжа и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрации обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

### 2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

1	Проведение специальной оценки условий труда	1	250000 рублей	до декабря 2024 года	Специалист по ОТ
2	Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда, и оценки уровней профессиональных рисков (проведение оценки профессиональных рисков)	1	50 000 рублей	до декабрь 2024 года	Заведующий АХО С.А. Кошуров Специалист по ОТ
3	Обеспечение в установленном порядке работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами (приобретение СИЗ)	согласно нормам	10 000 рублей	до декабрь 2024 года	Заведующий АХО С.А. Кошуров Специалист по ОТ





# УЛЬЯНОВСКИЙ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2024-2027

4	Приобретение обезвреживающих средств, смывающих средств, защитных кремов в дозирующих устройствах (приобретение СИЗ)	согласно нормам	4000 рублей	до декабрь 2024 года	Заведующий АХО С.А. Кошуров Специалист по ОТ
5	Организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников.	согласно плану обучения	30 000 рублей	до декабрь 2024 года	Зам. директора Е.В. Бакирова, Специалист по ОТ
6	Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.	согласно плану обучения	10 000 рублей	до декабрь 2024 года	Зам. директора Е.В. Бакирова, Специалист по ОТ
7	Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).	согласно списку сотрудников в колледжа	150 000 рублей	до декабрь 2024 года	Зам. директора Е.В. Бакирова Специалист по ОТ
8	Издание (тиражирование) инструкций по охране труда.	согласно приказу о проверке инструкций по ОТ	своими силами	до декабрь 2024 года	Специалист по ОТ
9	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами.	Согласно служебной записки от заведующего о АХО	10000 рублей	до декабрь 2024 года	Заведующий АХО С.А. Кошуров
10	Приобретение средств индивидуальной защиты органов дыхания (одноразовых масок и (или) средств индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа - респираторов и (или) многоразовых тканевых масок), а также перчаток.	Согласно служебной записки от заведующего о АХО	3 000 рублей	до декабрь 2024 года	Заведующий АХО С.А. Кошуров
11	Приобретение дезинфицирующих салфеток и (или) дезинфицирующих кожных антисептиков для обработки рук работников и дозирующих устройств (оборудования) для обработки рук указанными антисептиками.	Согласно служебной записки от заведующего о АХО	15 000 рублей	до декабрь 2024 года	Заведующий АХО С.А. Кошуров
12	Организация и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством.	Согласно служебной записки от заведующего о АХО	20 000 рублей	до декабрь 2024 года	Заведующий АХО С.А. Кошуров
13	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание,	Согласно служебной записки от заведующего о АХО	30 000 рублей	до декабрь 2024 года	Заведующий АХО С.А. Кошуров



# УЛЬЯНОВСКИЙ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2024-2027

	обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ (стирка СИЗ)				
14	Проведение работ по очистке и дезинфекции вентиляционных каналов	Согласно служебной записки от заведующего о АХО	25 000 рублей	до декабрь 2024 года	Заведующий АХО С.А. Кошуров
15	Внедрение и (или) модернизация технических устройств и приспособлений, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током (проведение испытания диэлектрического инструмента)	Согласно служебной записки от заведующего о АХО	10 000 рублей	до декабрь 2024 года	Заведующий АХО С.А. Кошуров



Приложение № 3

СОГЛАСОВАНО

протоколом профсоюзного комитета  
Председатель ПК

Н.В. Гяткина

13 2024 год

УТВЕРЖДАЮ

Директор ФГБ ПОУ  
«УФК» Минздрава России  
Л.И. Денисова

Л.И. Денисова

13 2024 год

**Положение о временном переводе  
работников ФГБ ПОУ «УФК» Минздрава России на дистанционную (удаленную)  
работу по инициативе работодателя  
в исключительных случаях**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение о временном переводе работников на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях (далее - Положение) является локальным нормативным актом ФГБ ПОУ «УФК» Минздрава России (далее - Колледж или Работодатель), регламентирующим порядок перевода на дистанционную работу по инициативе Колледжа в определенных законом случаях.

1.2. Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом директора Колледжа и действует до введения нового положения либо отмены действующего.

1.3. Внесение изменений в Положение производится на основании приказа директора Колледжа.

1.4. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, уставом Колледжа, коллективным договором и другими нормативно-правовыми актами.

**II. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ**

2.1. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором функции вне места нахождения Работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-коммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

2.2. Дистанционные работники (далее - работники) для целей настоящего Положения считаются работники, выполняющие трудовую функцию дистанционно по приказу директора Колледжа без внесения изменений в трудовые договоры.

**III. ОБСТОЯТЕЛЬСТВА ДЛЯ ВРЕМЕННОГО ПЕРЕВОДА  
РАБОТНИКОВ НА ДИСТАНЦИОННУЮ РАБОТУ**

3.1. Колледж вправе временно перевести работников на дистанционную работу без их согласия в случае катастрофы природного и техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения,



эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

#### **IV. ПОРЯДОК ВРЕМЕННОГО ПЕРЕВОДА РАБОТНИКОВ НА ДИСТАНЦИОННУЮ РАБОТУ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ**

4.1. Список работников, которых Колледж временно переводит на дистанционную работу в силу обстоятельств, указанных в п. 3.1. Положения, утверждается приказом директора Колледжа.

4.2. При определении списка работников, временно переводимых на дистанционную работу, в первую очередь учитываются лица группы риска, то есть это лица в возрасте старше 65 лет и лица, имеющие хронические заболевания, а также беременные женщины. Исключением являются лица, чье нахождение на рабочем месте является критически важным для обеспечения функционирования организаций.

4.3. Срок временного перевода на дистанционную работу определяется приказом директора Колледжа и не может превышать 6 месяцев.

4.3.1. Срок временного перевода может регулироваться периодом наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу, как в сторону уменьшения, так и в сторону увеличения.

#### **V. ПОРЯДОК ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ, ВРЕМЕННО ПЕРЕВОДИМЫХ НА ДИСТАНЦИОННУЮ РАБОТУ, НЕОБХОДИМЫМИ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ИМИ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ ДИСТАНЦИОННО ОБОРУДОВАНИЕМ, ПРОГРАММНО-ТЕХНИЧЕСКИМИ СРЕДСТВАМИ, СРЕДСТВАМИ ЗАЩИТЫ ИНФОРМАЦИИ И ИНЫМИ СРЕДСТВАМИ**

5.1. Колледж обеспечивает работников за свой счет всем необходимым для выполнения трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

5.2. При необходимости Колледж проводит обучение работников применению оборудования и средств, рекомендованных или предоставленных Работодателем.

5.3. По соглашению сторон, заключенного в любой, позволяющей установить стороны форме, допускается использование работниками собственного или арендованного оборудования, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами с выплатой компенсации за использование перечисленного в п.5.3. Положения оборудования и также возмещения расходов, связанных с его использованием при выполнении трудовой функции дистанционно.

#### **VI. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ВРЕМЕННО ПЕРЕВЕДЕННЫХ НА ДИСТАНЦИОННУЮ РАБОТУ**

6.1. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя в связи с возникшими обстоятельствами, перечисленными в п. 3.1. Положения, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения



временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

6.2. Режим рабочего времени работников, временно переведенных на дистанционную работу соответствует режиму рабочего времени, закрепленных в трудовых договорах.

6.3. Периоды взаимодействия с работниками, временно переведенными на дистанционную работу: ежедневно в рабочие дни с 8:00 до 8:30, с 14:00 до 14:30. взаимодействие происходит в том числе путем проведения звонков с включенной видеосвязью с помощью программы Skype между работниками, временно переведенными на дистанционную работу, и руководителями их структурных подразделений.

6.4. Работники, временно переведенные на дистанционную работу, ежедневно в рабочие дни с 15:00 до 15:30 представляют отчеты о выполненной работе руководителю своего структурного подразделения, направляя их на соответствующие адреса корпоративной электронной почты руководителей.

6.5. Если после перевода на дистанционную работу кто-то из работников, не выходит на связь, его непосредственный руководитель обязан поставить об этом в известность специалиста по персоналу Колледжа. Специалисты по персоналу должны составить акт о выходе работника на связь, который должен быть направлен работнику вместе с требованием представить письменное объяснение. Обмен документами осуществляется по электронной почте с дублированием информации с помощью программы-мессенджера.

6.6. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.



## УЛЬЯНОВСКИЙ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2024-2027

СОГЛАСОВАНО

протоколом профсоюзного комитета  
Председатель ПК

Н.В. Пяткина

20 24 год

УТВЕРЖДАЮ

Директор ФЭБ ПООУ  
«УФК» Минздрава России  
Л. И. Денисова

20 24 год

### Порядок взаимодействия дистанционных Работников и Работодателя

1. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись Работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

2. Взаимодействие дистанционного Работника и Работодателя по иным вопросам осуществляется путем обмена электронными документами с подтверждением факта получения документа (по телефону или уведомлением о получении на электронную почту).

Взаимодействие Работодателя и дистанционного Работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам Работодателя, осуществляется в следующем порядке:

- Периоды взаимодействия с работниками, временно переведенными на дистанционную работу: ежедневно в рабочие дни с 9:00 до 16:30, с перерывом на обед 12:00 до 12:30.

- Взаимодействие происходит как по электронной почте, так и путем проведения звонков с включенной видеосвязью с помощью программы Skype между работниками, временно переведенными на дистанционную работу, и руководителями их структурных подразделений.

3. Обмен электронными документами осуществляется с помощью программных и технических средств информационно-коммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

4. Каждая из осуществляющих взаимодействие Сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой Стороны в течении часа.

5. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного Работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) Работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном



носителе и (или) ознакомление с ними Работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между Работодателем и дистанционным Работником осуществляется с помощью программных и технических средств информационно-коммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

6. В случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации Работник вправе или обязан обратиться к Работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный Работник делает это в форме электронного документа с помощью программных и технических средств информационно-коммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

7. При подаче дистанционным Работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, Работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления должен направить дистанционному Работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении Работника, в порядке, указанном в п.2.настоящего Приложения.

8. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный Работник направляет Работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением если медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа: дистанционный Работник представляет Работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа.



Лист регистрации изменений

№ изменения	Номера листов (страниц)			Всего листов (страниц) в документе	Вход. № сопроводительного документа и дата	Подпись ответственного за внесение	Дата
	Измененных	Новых	Аннулированных				