

Утвержден на общем собрании  
работников  
Протокол от 22.10.2025 № 14

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Государственного автономного профессионального**  
**образовательного учреждения «Липецкий медицинский колледж»**  
**(ГАПОУ «ЛМК»)**  
**на 2025 – 2028 годы**

г. Липецк  
2025 г.

**СОДЕРЖАНИЕ**

1	Общие положения	С. 3
2	Трудовые отношения	С.4
3	Рабочее время и время отдыха	С.5
4	Оплата труда и меры социальной поддержки работников	С.9
5	Повышение квалификации, аттестация педагогических работников	С.15
6	Условия и охрана труда	С.16
7	Социальное партнерство, деятельность первичной организации профсоюза	С.20
8	Гарантии в области занятости	С.22
9	Развитие молодежного кадрового потенциала	С.23
10	Заключительные положения	С.24

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Липецкий медицинский колледж» (далее - Колледж) и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей. Настоящий Договор заключен с целью установления согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Колледжа, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.2. Договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также Двухсторонним отраслевым соглашением между министерством здравоохранения Липецкой области и Липецкой областной организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации на 2025 - 2028 годы, заключенным в г. Липецке 17.04.2025, Областным отраслевым соглашением между министерством образования Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2025 - 2028 годы, заключенным в г. Липецке 28.08.2025.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

- Работодатель в лице директора Колледжа Шуршукова Юрия Юрьевича,
- Работники Колледжа, интересы которых представляет первичная организация профсоюза работников Колледжа (далее – Профсоюз) в лице её председателя Луновой Александры Александровны.

1.4. Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу 22 октября 2025 г. и действует по 21 октября 2028 г.

1.5. По истечении срока действия Договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.6. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Колледжа, реорганизации Колледжа в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Колледжа.

При смене формы собственности Колледжа Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. При реорганизации Колледжа в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Колледжа любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Колледжа Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.10. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социальных гарантий Работников Колледжа.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами.

1.13. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Договора.

1.14. Копия Договора размещается Работодателем на официальном сайте Колледжа в сети «Интернет».

## **2. Трудовые отношения**

### **2.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:**

2.1.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы), подчинении Работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором.

2.1.2. Трудовые отношения между Работником, в том числе и работающим на условиях внутреннего и внешнего совместительства, и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в двух экземплярах в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. Один экземпляр передается Работнику. Трудовой договор должен включать обязательные условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса РФ, с использованием принципов эффективного контракта.

Под эффективным контрактом понимается трудовой договор с Работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

2.1.3. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений Трудового кодекса Российской Федерации, нормативных правовых актов, соглашений, настоящего Договора, Устава и иных локальных нормативных актов Колледжа.

2.1.4. Порядок приема, перевода и увольнения Работников, установления испытания при приеме на работу, основные права и обязанности Работодателя и Работников, режим рабочего времени, время отдыха, вопросы поощрения Работников, ответственность сторон трудового договора регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа.

2.1.5. Изменение условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, с учетом положений настоящего Договора.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При заключении трудовых договоров с Работником знакомить его под роспись с настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами Работодателя, относящимися к трудовой функции Работника. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.2.2. Не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде.

2.2.3. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка и условий их установления и (или) при их увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

2.2.4. Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.5. Применять наставничество как выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником специальности.

2.3. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.4. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

### **3. Рабочее время и время отдыха**

**3.1. Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени и времени отдыха пришли к соглашению о том, что:**

3.1.1. Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

3.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируются нормами приказов Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки», от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения», настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы, графиками сменности, согласованными с Профсоюзом.

3.1.3. Для директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно - хозяйственного, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала Колледжа устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.4. Для педагогических работников Колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.1.5. Продолжительность рабочего времени для лиц от 16 до 18 лет, для инвалидов I, II групп составляет не более 35 часов в неделю.

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

3.2.1. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

3.2.2. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней.

Директору, заместителям директора, директору филиала, преподавателям, методисту, педагогу-организатору, социальному педагогу, педагогу дополнительного образования, педагогу-психологу, заведующему учебным отделом, заведующему отделением, заведующему учебной частью, заведующему учебно-производственной (производственной) практикой, советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, руководителю физического воспитания предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 (пятьдесят шесть) календарных дней.

Инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней в соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

3.2.3. В соответствии со ст.119 Трудового кодекса РФ, Постановлением Правительства Липецкой области от 05.10.2023 № 538 «О порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в областных государственных учреждениях Липецкой области» в Колледже устанавливается перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем и устанавливается продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска по соответствующим должностям:

1) в ГАПОУ «ЛМК»:

- |     |   |                       |
|-----|---|-----------------------|
| 1.  | начальник финансово-экономического отдела                 | - 10 календарных дней |
| 2.  | начальник отдела информационных технологий                | - 10 календарных дней |
| 3.  | начальник отдела материально – технического обеспечения   | - 10 календарных дней |
| 4.  | начальник отдела кадров                                   | - 10 календарных дней |
| 5.  | заведующий отделом библиотеки                             | - 8 календарных дней  |
| 6.  | ведущий экономист   | - 7 календарных дней  |
| 7.  | ведущий юрисконсульт                                      | - 7 календарных дней  |
| 8.  | специалист по кадрам                                      | - 5 календарных дней  |
| 9.  | секретарь руководителя                                    | - 5 календарных дней  |
| 10. | диспетчер образовательного учреждения                     | - 5 календарных дней  |
| 11. | заведующий кабинетом                                      | - 5 календарных дней  |
| 12. | ведущий программист                                       | - 5 календарных дней  |
| 13. | ведущий системный администратор                           | - 5 календарных дней  |
| 14. | ведущий специалист по охране труда                        | - 5 календарных дней  |
| 15. | заведующий хозяйством                                     | - 5 календарных дней  |
| 16. | оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин | - 5 календарных дней  |
| 17. | секретарь учебной части                                   | - 5 календарных дней  |
| 18. | старший специалист по закупкам                            | - 7 календарных дней  |
| 19. | водитель автомобиля                                       | - 5 календарных дней  |
| 20. | ведущий документовед                                      | - 7 календарных дней  |
| 21. | ведущий библиотекарь                                      | - 5 календарных дней  |
| 22. | делопроизводитель   | - 5 календарных дней  |

2) в Усманском филиале ГАПОУ «ЛМК»:

- |    |                      |                      |
|----|----------------------|----------------------|
| 1. | ведущий документовед | - 7 календарных дней |
| 2. | водитель автомобиля  | - 5 календарных дней |

Дополнительный отпуск за работу в условиях ненормированного рабочего дня может быть присоединен непосредственно к основному отпуску либо использован в любое другое удобное для Работника время.

### **3.3. Работодатель обязуется:**

3.3.1. Предоставлять Работникам оплачиваемые дни отдыха в следующих случаях:

- а) в связи с бракосочетанием работника – 3 календарных дня;
- б) супругу, в связи с рождением ребенка – 1 календарный день;
- в) в связи с бракосочетанием детей работника – 1 календарный день;
- г) в связи с переездом на новое место жительства (изменение места регистрации) – 1 календарный день;
- д) в связи со смертью близкого родственника (родители и дети, бабушки, дедушки и внуки, родные братья и сестры, супруг (супруга), родители супруга (супруги) - 3 календарных дня;
- е) родителям, имеющих детей-первоклассников, – 1 календарный день – День знаний;
- ж) родителям учеников выпускных (9, 11) классов - 1 календарный день - праздник «Последнего звонка»;
- з) родителям учеников выпускных (11) классов - 1 календарный день - праздник выпускного;
- и) родителям в связи с проходами сына на службу в Вооруженные силы РФ – 1 календарный день.

3.3.2. Предоставлять отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка в соответствии со ст.255-256, 257 ТК РФ.

3.3.3. В соответствии со ст. 262 ТК РФ предоставлять одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по своему усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

3.3.4. Преимущественным правом на отпуск в летнее время пользуются женщины, имеющие детей младшего школьного возраста (1-4 класс).

3.3.5. При составлении графиков отпусков для многодетных родителей, опекунов и попечителей, имеющих трех и более несовершеннолетних детей, предусматривается право на ежегодный оплачиваемый отпуск в любое удобное для них время.

### **3.4. Профсоюз обязуется:**

3.4.1. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков Колледжа.

3.4.2. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 Трудового кодекса РФ при привлечении к работе в выходные и праздничные дни.

3.4.3. Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.

## 4. Оплата труда и меры социальной поддержки работников

4.1. Стороны при регулировании вопросов оплаты труда исходят из того, что:

4.1.1. Заработная плата Работника устанавливается в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда, закрепленной в Положении об оплате труда и премировании работников. Размер заработной платы Работников устанавливается исходя из должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Заработная плата выплачивается Работнику два раза в месяц: 4 и 19 числа каждого месяца в безналичной форме путем перечисления денежных средств на лицевой (расчетный) счет в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.1.2. Не допускается снижение существующего уровня заработной платы при условии выполнения норм нагрузки и критериев эффективности.

4.1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в Российской Федерации. В случае несоблюдения этого условия Работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем указанной разнице.

### 4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Разрабатывать и утверждать Положение об оплате труда и премировании работников с учетом мнения Профсоюза.

4.2.2. В соответствии со своей компетенцией обеспечивать своевременную выплату заработной платы Работникам.

4.2.3. Устанавливать доплаты, надбавки компенсационного и стимулирующего характера, премии, иные поощрительные выплаты в пределах имеющихся средств, в том числе полученных из иных источников (доходы от платных услуг и т.д.) в соответствии с действующим законодательством, Договором, локальными нормативными актами.

4.2.4. Оплату труда за сверхурочную работу производить с учетом должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2.5. Оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производить с учетом должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2.6. При выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого Работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.2.7. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.2.8. Сохранять оплату из расчета среднего заработка:

- Работникам, проходящим обучение, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Работодателя на срок обучения;
- Работникам за время прохождения периодических медицинских осмотров, диспансеризации, вакцинации;
- беременным женщинам для прохождения медицинских обследований, если они не могут быть проведены в нерабочее время;
- в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.2.9. Время простоя по вине Работодателя оплачивать в размере 3/4 средней заработной платы Работника. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, в случае если Работник письменно предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки), рассчитанных пропорционально времени простоя.

4.2.10. В трудовых договорах (в дополнительных соглашениях к трудовым договорам) с Работниками закреплять должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки.

4.2.11. Создавать комиссии с участием представительного органа работников для оценки эффективности работы различных категорий работников и принятия решения об установлении выплат стимулирующего характера.

4.2.12. Оказывать Работникам материальную помощь из средств от приносящей доход деятельности:

- в связи с длительным (сроком более двух месяцев) лечением, подтвержденным листком нетрудоспособности, - в размере 3 000 (трех тысяч) рублей;
- проработавшим в Колледже не менее трех лет, при достижении Работником возраста: для женщин - 55, 60 лет, для мужчин - 60, 65 лет в размере одного должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки).

4.2.13. Оказывать материальную помощь в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей из средств от приносящей доход деятельности в случаях:

- рождения ребенка;
- бракосочетания Работников и их детей (при первичном вступлении в брак);
- смерти близкого родственника (супруг, супруга, дети, родители).

4.2.14. Оказывать материальную помощь Работнику, прекратившему трудовые отношения с Колледжем в связи с выходом на пенсию, из средств от приносящей доход деятельности в следующих размерах:

- в размере одного должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) при условии работы в Колледже от 5 до 20 лет;

- в размере двух должностных окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) при условии работы в Колледже от 20 лет.

4.2.15. Оказывать один раз в год материальную помощь из средств от приносящей доход деятельности в пределах экономии фонда оплаты труда Работникам, проработавшим в Колледже не менее одного года:

- в размере одного должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) с учетом выплаты за выслугу лет директору, заместителям директора;

- в размере одного должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) всем остальным Работникам.

Данная помощь может быть приурочена к ежегодному основному оплачиваемому отпуску Работника.

4.2.16. Обеспечивать детей (в возрасте до 14 лет включительно) Работников и Работников Колледжа бесплатными подарками к Новому году.

4.2.17. Оказывать единовременную материальную помощь из средств от приносящей доход деятельности Работникам, проработавшим в Колледже не менее десяти лет, дети которых обучаются в Колледже по договорам с оплатой стоимости обучения, в размере 25% от стоимости образовательных услуг за первый год обучения.

4.2.18. Оказывать единовременную материальную помощь в размере 3 000 (трех тысяч) рублей Работнику в случае призыва его близкого родственника (дети, супруг (супруга), родители) на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации.

4.2.19. Возмещать средства, затраченные на проезд общественным транспортом лицам, работа которых имеет разъездной характер.

4.2.20. Устанавливать преподавателям, впервые заключившим трудовой договор с Колледжем не менее, чем на одну ставку, ежемесячную стимулирующую надбавку в размере 15 000 (пятнадцати тысяч) рублей из средств от приносящей доход деятельности в течение первых шести месяцев с даты начала работы.

Выплата стимулирующей надбавки, предусмотренной п. 4.2.20 Договора, осуществляется с 01.10.2025 и распространяется на правоотношения, возникшие с 28.08.2025.

Стимулирующая надбавка, предусмотренная п. 4.2.20 Договора, не выплачивается Работникам, получающим стимулирующую надбавку в соответствии с п. 9.3.1 Договора.

4.2.21. Предоставлять компенсации и гарантии, установленные при выполнении Работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, по основаниям и в размерах возмещения расходов, которые предусмотрены ст. ст. 165 - 188 Трудового кодекса Российской Федерации и локальными актами Колледжа.

4.2.22. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда Работников, учитывать мнение первичной организации профсоюза работников Колледжа.

4.2.23. Своевременно и достоверно оформлять сведения о трудовом стаже и заработной плате Работников для представления их в Социальный фонд России.

4.2.24. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

4.2.25. Сохранять оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения

аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), тьютор
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель, педагог дополнительного образования (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности)	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре), инструктор по физической культуре	Преподаватель (при выполнении преподавательской работы по физической культуре)

Руководитель физического воспитания	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Мастер производственного обучения	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)

4.2.26. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, предусматривать выплаты стимулирующего характера, позволяющие сохранить прежний размер должностного оклада (ставки заработной платы) этого работника до ухода в отпуск на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска (для тех, кто аттестован до 1 сентября 2023 года).

4.2.27. По истечении срока действия квалификационной категории предусматривать выплаты стимулирующего характера, позволяющие сохранить прежний размер должностного оклада (ставки заработной платы) педагогическим работникам в связи с длительной болезнью, подтвержденной листком нетрудоспособности, не более чем на 6 месяцев с момента выхода на работу.

4.2.28. Материальная помощь и меры социальной поддержки, предусмотренные пунктами 4.2.12 - 4.2.24 настоящего Договора распространяются только на Работников, для которых Колледж является основным местом работы.

4.2.29. Материальная помощь Работникам, предусмотренная пунктами 4.2.12 - 4.2.15, 4.2.17, 4.2.18 настоящего Договора, оказывается при наличии финансовых средств на основании письменных заявлений Работников (с приложением подтверждающих документов) в течение 6 (шести) месяцев с момента наступления соответствующего события.

### **4.3. Профсоюз обязуется:**

4.3.1. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов Колледжа, регламентирующих вопросы оплаты труда Работников.

4.3.2. В сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда Работников, направлять Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

4.3.3. Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда Работников.

4.3.4. Обеспечить контроль за соблюдением права Работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

## **5. Повышение квалификации, аттестация педагогических работников**

5. Стороны определяют, что:

5.1. Работодатель определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, разрабатывает планы повышения квалификации и аттестации на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации для женщин после их выхода из отпуска по уходу за ребенком, с учетом перспектив развития Колледжа и результатов аттестации педагогических работников.

5.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств Колледжа.

5.3. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего образования и среднего профессионального образования в порядке, предусмотренном статьями 173-177 Трудового кодекса РФ.

5.4. Работодатель ежегодно рассматривает вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых).

5.5. Работодатель способствует снижению текучести кадров, недопущению проведения в течение учебного года штатно-организационных мероприятий, направленных на сокращение численности или штата работников Колледжа.

5.6. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией Колледжа.

При оценке профессиональной компетентности и результатов их профессиональной деятельности аттестационная комиссия Колледжа учитывает в том числе условия труда работников.

В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности, если Работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации.

5.7. При проведении аттестации на ту же самую квалификационную категорию (первую или высшую), срок действия которой не закончился, применяется особая форма и процедура аттестации (по характеристике руководителя), а именно:

а) педагогические работники:

- имеющие государственные награды в соответствующей области деятельности,
- награжденные Благодарностью Президента РФ,
- имеющие Почетное звание:

«Народный учитель», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный тренер России», «Почетный гражданин Липецкой области», «Заслуженный работник культуры Липецкой области», «Заслуженный работник образования Липецкой области», «Почетный наставник»,

- награжденные Знаком отличия «За заслуги перед Липецкой областью», Юбилейной медалью «Во славу Липецкой области»;

б) педагогические работники, имеющие научные степени, звания в соответствующей области деятельности;

в) в случаях, когда они являются:

- абсолютными победителями, победителями, призерами и лауреатами конкурсов профессионального мастерства «Самый классный – классный», «Учитель будущего», «Флагманы образования», «Мастер года», «Лучший преподаватель детской школы искусств», молодых исследователей в области коррекционной педагогики и специальной психологии, национального чемпионата «Абилимпикс», чемпионата «Навыки мудрых» для лиц в возрасте 50 лет и старше, «Молодые профессионалы» («Профессионалы»); всероссийской олимпиады педагогических работников начальной школы «Мой первый учитель»; всероссийской акции «Физическая культура и спорт - альтернатива пагубным привычкам», молодежных Дельфийских игр России, проводимых на уровне Российской Федерации, а также субъекта Российской Федерации за последние 5 лет;

- абсолютными победителями, победителями, призерами и лауреатами конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Лучший учитель родного языка и родной литературы», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Вожатый года», «Преподаватель года», «Педагог-психолог года», «Учитель-дефектолог года», «Педагогический дебют», «Большая перемена», «Лучшие практики наставничества», «Мой наставник», проводимых на муниципальном уровне (при аттестации на первую квалификационную категорию), на уровне Российской Федерации, а также субъекта Российской Федерации за последние 5 лет (при аттестации на высшую или первую квалификационную категорию);

- победителями конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями за последние 5 лет;

- обладателями поощрительных выплат в сфере образования и науки Липецкой области (Закон Липецкой области от 24 декабря 2008 года № 224-ОЗ «О поощрительных выплатах в сфере образования и науки Липецкой области»), в сфере культуры и искусства Липецкой области (Закон Липецкой области от 7 октября 2008 года № 187-ОЗ «О поощрительных и социальных выплатах в сфере культуры и искусства Липецкой области»), в сфере физической культуры и спорта Липецкой области (Закон Липецкой области от 27 марта 2009 года № 260-ОЗ «О поощрительных выплатах в сфере физической культуры и спорта», Закон Липецкой области от 25.12.2024 № 590-ОЗ «О поощрительных выплатах в сфере физической культуры и спорта Липецкой области»), в сфере социальной защиты населения Липецкой области (Закон Липецкой области от 18 августа 2011 года № 522-ОЗ «О поощрительных выплатах в сфере социальной защиты населения Липецкой области») за последние 5 лет;

- обладателями отраслевых наград за последние 5 лет;

- обладателями Почетной грамоты главы администрации Липецкой области, Благодарности главы администрации Липецкой области, Почетной грамоты Губернатора Липецкой области, Благодарности Губернатора Липецкой области, Почетной грамоты Липецкого областного Совета депутатов, Благодарности Липецкого областного Совета депутатов за последние 5 лет;

- педагогическими работниками, подготовившими победителей и призеров муниципального этапа (при аттестации на первую квалификационную категорию), регионального, либо заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников за последние 5 лет (при аттестации на высшую или первую квалификационную категорию);

- педагогическими работниками, подготовившими победителей и призеров областных этапов олимпиад профессионального мастерства, обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования за последние 5 лет;

- лекторами Российского общества «Знание»;

- педагогами-навигаторами федерального проекта «Билет в будущее».

5.8. При аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» к заявлению в аттестационную комиссию прилагается ходатайство работодателя в аттестационную комиссию, характеризующее дополнительную деятельность педагогического работника, направленную на совершенствование методической работы или наставничества непосредственно в Колледже, не входящую в должностные обязанности по занимаемой в организации должности.

Ходатайство работодателя формируется на основе решения педагогического совета (иного коллегиального органа) Колледжа, на котором рассматривалась деятельность педагогического работника, осуществляющего методическую работу или наставничество, согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации.

## 6. Условия и охрана труда

6.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья Работников и обучающихся Колледжа в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

### 6.2. Работодатель:

6.2.1. Обеспечивает безопасные и здоровые условия для Работников и обучающихся при проведении образовательного процесса.

6.2.2. Осуществляет контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов.

6.2.3. Обеспечивает температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.2.4. Обеспечивает режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, правилами внутреннего трудового распорядка. Гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха Работников и приема пищи.

6.2.5. Обеспечивает соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.2.6. Осуществляет приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.2.7. Обеспечивает своевременное прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования и профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников за счет средств Работодателя.

6.2.8. Не допускает к исполнению трудовых обязанностей Работников без прохождения ими обязательных медицинских осмотров и иных обследований, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, психиатрического освидетельствования, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.2.9. Обеспечивает соблюдение требований пожарной безопасности, а также выполняет предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц органов государственного пожарного надзора.

6.2.10. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.2.11. Организует и проводит обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.2.12. Создает службы охраны труда при численности Работников более 50 человек или вводит должность специалиста по охране труда. При численности Работников организации менее 50 человек устанавливает доплату (не менее 30% от ставки заработной платы, оклада) Работнику Колледжа, на которого приказом директора возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда организации.

6.2.13. Обеспечивает условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

6.2.14. Разрабатывает в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации Положение о системе управления охраной труда, обеспечивает ее создание и функционирование.

6.2.15. Обеспечивает систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

6.2.16. Обеспечивает принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

6.2.17. Обеспечивает расследование и учет несчастных случаев с Работниками и обучающимися, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.2.18. Обеспечивает участие технических инспекторов труда или уполномоченных по охране труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев с работниками и в соответствии с требованиями Трудового кодекса. Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин возникновения несчастных случаев.

6.2.19. Разрабатывает и реализует план мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.2.20. Проводит анализ причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с Работниками и обучающимися во время осуществления образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.2.21. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в Колледже, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.2.22. Создает условия для выполнения:  
медицинских рекомендаций в отношении Работников, которые прошли медицинский осмотр, в том числе с предоставлением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством;

рекомендаций по направлению Работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством, на санаторно-курортное лечение за счет сумм страховых взносов.

6.2.23. Осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном федеральными законами.

6.2.24. Обеспечивает разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

6.2.25. Осуществляет проведение мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции и наркомании согласно государственной Стратегии противодействия распространению ВИЧ-инфекции.

6.2.26. Создает необходимые условия для организации и эффективной деятельности членов комиссий (комитетов) по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза.

6.2.27. Предоставляет оплачиваемое время, не менее 4 часов в неделю, уполномоченным Профсоюза и членам комиссий для выполнения в их рабочее время возложенных на них обязанностей по контролю за состоянием условий и охраны труда.

6.2.28. Выполняет предписания должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, рассматривают в установленном порядке представления органов общественного контроля.

6.2.29. Освобождает Работников от работы для прохождения диспансеризации с сохранением среднего заработка по их письменному заявлению:

- Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работники, являющиеся получателями пенсии по старости и пенсии за выслугу лет, - два рабочих дня один раз в год;

- Работники, достигшие возраста 40 лет (за исключением лиц, указанных в пункте выше), - один рабочий день один раз в год;

- остальные Работники - один рабочий день один раз в три года.

6.2.30. Заключает соглашения с отделениями Социального фонда России об информационном взаимодействии в целях предоставления лицам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии) двух рабочих дней ежегодно для прохождения диспансеризации.

6.2.31. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров.

6.2.32. Выполняет иные обязанности, предусмотренные законодательством в сфере охраны труда.

### **6.3. Профсоюз:**

6.3.1. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда.

6.3.2. Координирует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях и других помещениях.

6.3.3. Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, членов комиссии по охране труда.

6.3.4. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, способствует формированию и организации деятельности комиссии по охране труда Колледжа.

6.3.5. Оказывает помощь членам Профсоюза в реализации их прав на безопасные условия труда, социальные гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда, представляет их интересы во всех органах Колледжем, в суде.

6.3.6. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства в сфере охраны труда, обязательств, предусмотренных Коллективным договором Колледжа.

6.3.7. Обращается к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.3.8. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства в сфере охране труда, обязательств, предусмотренных Коллективным договором.

6.3.9. Предъявляет требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников.

#### **6.4. Стороны совместно:**

6.4.1. Принимают участие в подготовке и заключении ежегодного Соглашения по охране труда, предусматривающего организационные, технические, профилактические мероприятия по улучшению условий, охраны труда и здоровья с указанием финансовых затрат, сроков выполнения, а также должностных лиц, ответственных за реализацию мероприятий по охране труда.

### **7. Социальное партнерство, деятельность Профсоюза**

7.1. Работодатель и первичные организации профсоюза работников и студентов Колледжа строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, взаимного сотрудничества, уважения взаимных интересов.

7.2. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

7.2.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

7.2.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования базы локальных нормативных актов и другим социально значимым вопросам.

7.2.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

7.2.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

#### **7.3. Работодатель обязуется:**

7.3.1. Соблюдать права и гарантии и обеспечивать условия деятельности первичных организаций профсоюза.

7.3.2. Принимать решения с учетом мнения профсоюза в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

7.3.3. Обеспечивать беспрепятственное посещение Колледжа представителями Профсоюза для реализации законных прав Профсоюза и представительства интересов Работников.

7.3.4. Обеспечивать устранение выявленных нарушений действующего законодательства.

7.3.5. Рассматривать представления профсоюзных органов о нарушении трудового законодательства, законодательства в области охраны труда, других нарушенных прав и гарантий Работников в недельный срок и принимать меры по устранению нарушений в установленном порядке.

7.3.6. Признавать право избранных членов выборных профсоюзных органов, исполняющих свои обязанности на общественных началах, на участие в работе съездов, конференций, пленумов, советов, президиумов, собраний, семинаров, проводимых Профсоюзом, с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

7.3.7. Работу в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признавать социально значимой для коллектива и принимать во внимание при поощрении работников.

7.3.8. Предоставлять в бесплатное пользование первичной организации Профсоюза помещения, принадлежащие работодателю либо арендуемые им, необходимые для ведения работы с работниками и членами их семей.

7.3.9. Осуществлять в полном объеме бесплатное и безналичное перечисление профсоюзных взносов на счет профсоюзной организации, одновременно с выплатой заработной платы (стипендии).

7.3.10. За выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников и студентов, участие в управлении Колледжем устанавливать ежемесячную доплату в размере 10% должностного оклада (ставки заработной платы) председателям первичных организаций профсоюза работников и студентов.

7.3.11. Безвозмездно предоставлять первичной организации профсоюза в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оргтехнику, средства связи (стационарный телефон, электронную почту, интернет), необходимые нормативно-правовые документы, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников (студентов) месте.

#### **7.4. Профсоюз обязуется:**

7.4.1. Способствовать реализации настоящего Договора, сохранению социальной стабильности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.

7.4.2. Разъяснять работникам положения Договора.

7.4.3. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов профсоюза.

7.4.4. Оказывать Работодателю всестороннюю поддержку в вопросах укрепления трудовой дисциплины.

7.4.5. Информировать Работодателя о нарушении им условий настоящего Договора.

7.4.6. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками – членами Профсоюза (ст. 372 ТК РФ), другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

7.4.7. Участвовать в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих между Работодателем и Работниками Колледжа.

7.4.8. Оказывать членам Профсоюза материальную помощь в размере 1000 (одной тысячи) рублей по их письменным заявлениям (с приложением подтверждающих документов (при наличии)) в связи:

- с бракосочетанием (при первичном вступлении в брак);

- с бракосочетанием детей;
- со смертью близкого родственника (супруг, супруга, дети, родители);
- с юбилеем (женщин – 55, 60 лет, для мужчин – 60, 65 лет);
- особо нуждающимся членам Профсоюза (в случае стихийного бедствия (пожара, землетрясения, наводнения), несчастного случая либо иных чрезвычайных обстоятельств, повлекших существенный материальный ущерб;
- в связи с длительным (сроком более двух месяцев) лечением, подтвержденным листком нетрудоспособности;
- в связи с рождением ребенка.

7.4.9. Обеспечивать детей (в возрасте до 15 лет включительно) членов Профсоюза бесплатными подарками к Новому году при наличии средств.

7.4.10. Организовывать совместно с Работодателем отдых Работников Колледжа (путевки для санаторно-курортного лечения членам первичной организации профсоюза работников Колледжа выделяются Липецкой областной организацией Профсоюза работников здравоохранения РФ согласно очередности поданных заявлений).

7.5. Профсоюз имеет право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства, законодательства в области охраны труда и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий настоящего Договора.

## **8. Гарантии в области занятости**

### **8.1. Стороны совместно:**

8.1.1. Считают критериями массового высвобождения следующие критерии:

- а) ликвидация Колледжа;
- б) сокращение численности или штата работников в количестве:
  - 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
  - 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
  - 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

### **8.2. Работодатель:**

8.2.1. Производит сокращение численности или штата Работников только в случаях возникшей экономической необходимости.

8.2.2. В целях сохранения рабочих мест при сокращении численности или штата Работников ликвидирует вакансии, прекращает прием новых работников на рабочие места, на которые могут быть трудоустроены сокращаемые работники.

8.2.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Колледжа и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками обязан в письменной форме сообщить об этом первичной организации профсоюза работников не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

8.2.4. При увольнении по сокращению численности или штата работников, помимо Работников, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе предоставляет:

- одиноким матерям, имеющим детей в возрасте до 18 лет;
- отцам, воспитывающим детей в возрасте до 18 лет без матери;
- работникам предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- избранным в состав руководящих органов Профсоюза.

## **9. Развитие молодежного кадрового потенциала**

9.1. Стороны исходят из того, что статус «молодой специалист» определяется для лиц в возрасте до 35 лет, окончивших образовательных организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые заключивших трудовой договор с Колледжем по должности, относящейся к категории педагогических работников, в течение трех лет после завершения обучения.

9.2. С целью развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодых педагогов **Стороны совместно:**

9.2.1. Содействуют профессиональной и социальной адаптации, закреплению на рабочих местах и профессиональному росту молодых педагогов.

9.2.2. Способствуют привлечению молодых педагогов к реализации региональных образовательных проектов и социально значимых мероприятий.

9.2.3. Привлекают молодых педагогов к активному участию в различных формах государственно-общественного управления.

9.2.4. Поддерживают создание и развитие молодежных педагогических объединений (ассоциаций, советов, клубов) и обеспечивают поддержку социальных инициатив молодых педагогов.

9.2.5. Осуществляют работу по пропаганде здорового образа жизни (борьба с алкоголизмом, наркоманией, табакокурением, профилактика ВИЧ-инфекции) и способствует с этой целью проведению различных культурно-спортивных мероприятий, олимпиад, фестивалей, смотров-конкурсов, конференций.

### **9.3. Работодатель:**

9.3.1. Устанавливает молодым специалистам, принятым не менее, чем на одну ставку, в течение первых трех лет работы ежемесячную стимулирующую надбавку за профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста в размере 10000 (десяти тысяч) рублей из средств от приносящей доход деятельности.

Стимулирующая надбавка молодым специалистам устанавливается и выплачивается по основному месту работы.

9.3.2. Социальные гарантии, предусмотренные молодым специалистам на определенный срок действия, сохраняются и продлеваются в следующих случаях:

- призыва лица на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную службу;
- перехода работника в другую организацию сферы образования Липецкой области;
- приостановки трудовой деятельности на период обучения в очной аспирантуре на срок не более трех лет;
- отпуска педагогического работника по уходу за ребенком до трех лет.

9.3.3. Организует методическое сопровождение молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми специалистами из числа педагогических работников, показывающих высокие образовательные результаты, а также осуществляет

материальное и моральное поощрение наставников в размерах и на условиях, определяемых локальными нормативными актами Колледжа.

9.3.4. Создает условия для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные, творческие и профсоюзные конкурсы.

#### 9.4. Профсоюз:

9.4.1. Информировывает молодых специалистов о деятельности профсоюзных организаций по вопросам защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов, по другим социально значимым вопросам.

9.4.2. Принимает меры по защите социально-экономических и трудовых интересов молодых специалистов.

9.4.3. Вовлекает молодых специалистов в ряды членов профсоюза, содействуют созданию условий для реализации их профессиональных потребностей.

### 10. Заключительные положения

10.1. Контроль за выполнением Договора возлагается на Стороны, подписавшие его.

10.2. Для подведения итогов выполнения Договора Стороны обязуются проводить их обсуждению на общем собрании работников не реже одного раза в год.

10.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации.

10.4. При невыполнении обязательств по настоящему Договору по причинам, признанным Сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

10.5. Подписанный сторонами Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.6. Настоящий Договор подписан в трех экземплярах, каждый из которых имеет равную юридическую силу.

От Работодателя:  
Директор ГАПОУ «ЛМК»

  
Ю.Ю. Шуршуков

« 22 » 10 2025г.



От Работников:  
Председатель первичной организации профсоюза работников ГАПОУ «ЛМК»

  
А.А. Лунева

« 22 » 10 2025г.





Администрация города  
Липецка  
**Департамент экономического  
развития**

Театральная пл., д. 1, г. Липецк, 398019

Телефоны: 23 91 17; факс: 22 44 53

E-mail: priem-economika@lipetskcity.ru

31.10.2025 № 2573Д-15-02

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Директору ГАПОУ «Липецкий  
медицинский колледж»  
Шуршукову Ю.Ю.  
Председателю первичной организации  
профсоюза ГАПОУ «Липецкий  
медицинский колледж»  
Луновой А.А.

9-го Мая ул., д. 18  
г. Липецк, 398017

**Уведомление  
о регистрации коллективного договора**

Департамент экономического развития администрации города Липецка сообщает, что коллективный договор ГАПОУ «Липецкий медицинский колледж» зарегистрирован 23.10.2025, регистрационный номер 92-25.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 00AD7641558A290DB8251173710CCEE4FC

Владелец СОЛОВЬЕВА МАРИЯ ГЕННАДЬЕВНА

Действителен с 13.05.2025 по 06.08.2026

И.о. председателя департамента

.Г. Соловьева

Назарова Екатерина Владимировна  
8 (4742) 23-91-79