

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«МОСКОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ № 4»  
НА 2019-2021 ГГ.

Принят на собрании трудового коллектива «06» февраля 2019 г.


От работодателя:

Директор ГБПОУ МО  
«Московский областной  
медицинский колледж № 4»

 Л.И. Сарсон  
« 06 » 2019 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации  
ГБПОУ МО «Московский областной  
медицинский колледж № 4»

 Н.В. Поликарпова  
« 06 » 2019 г.





МСЭД

## МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ул. Кулакова, 20, корп. 1.  
г. Москва, 123592

Тел.: (498) 602-84-10  
e-mail: msrmo@mosreg.ru

12.02.2019

21Исх-1900/14-03

ГБПОУ МО «Московский  
областной медицинский  
колледж № 4»

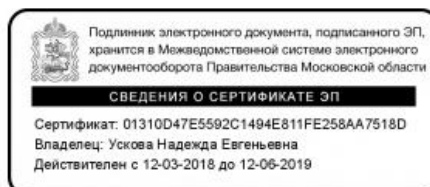
### УВЕДОМЛЕНИЕ о регистрации соглашения, коллективного договора

В соответствии с Административным регламентом предоставления государственной услуги «Регистрация Московского областного трехстороннего (регионального) соглашения, Соглашения о минимальной заработной плате в Московской области, областных отраслевых (межотраслевых), территориальных и иных соглашений, а также коллективных договоров», утвержденным распоряжением Министерства социального развития Московской области от 18.08.2016 № 19-РВ, Министерство социального развития Московской области уведомляет о регистрации коллективного договора ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4» на 2019-2021 годы.

Регистрационный номер 238 /2019 от 08.02.2019.

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и обязательствами соглашений, принятых на вышестоящих уровнях социального партнерства и действующих на территории Московской области, не выявлены.

Первый заместитель министра



Н.Е. Ускова

К. Р. Аветова 8(498)602-26-50\*54714

## Содержание

1. Общие положения.....	3
2. Трудовые отношения.....	4
3. Рабочее время и время отдыха.....	7
4. Оплата и нормирование труда.....	9
5. Труд и занятость. Развитие персонала.....	13
6. Организация и обеспечения охраны и условий труда.....	14
7. Социальные гарантии и льготы.....	16
8. Социальное, медицинское и пенсионное страхование.....	17
9. Гарантии деятельности профсоюзной организации.....	17
10. Контроль за исполнением коллективного договора, ответственность сторон.....	19
11. Заключительные положения.....	20
Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка.....	22
Приложение 2. Положение об оплате труда.....	40
Приложение 3. Положение о премировании и стимулировании труда работников.....	47
Приложение 4. Перспективный план повышения квалификации педагогических работников.....	50
Приложение 5. Соглашение по охране труда.....	70
Приложение 6. Положение о выплате материальной помощи работникам.....	78

## 1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Московский областной медицинский колледж № 4» (далее именуемом ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4») и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.
- 1.2. Сторонами коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Московской области являются: работодатель ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4», представленный в лице *директора Сарсон Людмилы Исааковны*, действующего на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», с одной стороны, и работники ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4», представленные первичной профсоюзной организацией, в лице ее председателя *Поликарповой Натальи Валентиновны*, именуемой далее «Профсоюз», с другой стороны, действующего на основании Устава профсоюза.
- 1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:
  - обеспечения баланса интересов работников и Работодателя;
  - создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности работы, долгосрочному поступательному развитию организации, росту общественного престижа и деловой репутации Работодателя и Профсоюза;
  - установления социально-трудовых прав, гарантий и компенсаций, улучшающих положение работников;
  - повышения уровня жизни работников и членов их семей;
  - создания благоприятного психологического климата в коллективе;
  - практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.
- 1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом.
- 1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам форм, систем, размеров оплаты труда и компенсационных выплат работников; механизма регулирования оплаты труда с учетом роста потребительских цен, уровня инфляции; занятости, переобучения, условий высвобождения работников; улучшения условий и охраны труда работников; выплата пособий и компенсаций; рабочего времени и времени отдыха (в том числе продолжительности отпусков); гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением; закрепления дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий работников; участия работников в управлении организацией; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства,

способствующие стабильной работе организации и другие вопросы, определенные сторонами.

- 1.6. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами. Работники в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации участвуют в управлении организацией.
- 1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4».
- 1.8. Стороны при разработке проекта коллективного договора руководствуются обязательствами областного двустороннего отраслевого соглашения между Министерством здравоохранения Московской области и Московской областной организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.
- 1.9. В случае если в областные законодательные и нормативные акты, областное отраслевое соглашение будут внесены существенные изменения, Стороны обязуются в месячный срок провести коллективные переговоры о соответствующих изменениях и дополнениях коллективного договора, не ухудшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.
- 1.10. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, и являются неотъемлемой частью коллективного договора.
- 1.11. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4», трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

## **2. Трудовые отношения**

- 2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4» оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.
- 2.2. При приеме на работу Работодатель ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4» обязуется ознакомить работника с действующим Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника, а также информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.
- 2.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), который

оформляется в случаях (статья 59 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.4. Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

2.5. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с руководителями, заместителями руководителей, руководителями структурных подразделений;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

2.6. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

- 2.7. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяется главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 2.8. Работодатель и работники ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4» обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьями 72.1 и 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 2.9. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.
- 2.9.1. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для следующих категорий работников (статья 70 Трудового кодекса Российской Федерации):
- для лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
  - проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
  - для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
  - для лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
  - для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
  - для лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
  - для лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
  - иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.
- 2.9.2. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.
- 2.9.3. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

- 2.9.4. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.
- 2.9.5. Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.
- 2.10 В трудовой договор обязательно должны включаться сведения о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, а также указываются условия труда на данном рабочем месте.

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

- 3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4» по согласованию с Профсоюзом (Приложение № 1).
- 3.2. Всем работникам, не занятых обеспечением текущего учебного процесса устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями — суббота и воскресенье. Нормальная продолжительность рабочего времени — 40 часов в неделю. Продолжительность рабочего дня — 8 часов. Начало работы 8-30, окончание работы — 17-00.  
В течение рабочего дня работнику предоставляется время для отдыха и приема пищи с 12-30 до 13-00.
- 3.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному дню, сокращается на 1 час.
- 3.4. По соглашению между работником и Работодателем ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4» устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя для работников:
- беременных женщин;
  - одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
  - лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением.
- 3.5. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя по согласованию с Профсоюзом.  
Работа в выходной день компенсируется отгулом.
- 3.6. Для преподавательского состава ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4» устанавливается шестидневная рабочая неделя. Нормальная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего дня 6 часов, учебная нагрузка определяется в трудовом договоре. Рабочее время преподавателя включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями.



- 3.7. Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4», оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 учебных часов.
- 3.8. Учебная нагрузка преподавателя устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4».
- 3.9. Рабочее время преподавателя, связанное с проведением занятий, определяется расписанием занятий.
- 3.10. К рабочему времени преподавателя относится участие в работе цикловых комиссий, педагогических (методических) советов, совещаний, родительских собраний, собраний в группах и т.п.
- 3.11. Администрация ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4» привлекает преподавателей к дежурству по учреждению. График дежурств составляется заведующим учебным отделом на месяц, утверждается директором по согласованию с выборным профсоюзным органом и размещается на информационном стенде. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.
- 3.12. Продолжительность рабочего дня преподавательского состава, непосредственно предшествующего праздничному дню, сокращается на 1 час.
- 3.13. Работникам из числа преподавательского состава ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4» предоставляются в течение рабочего времени перерывы для отдыха и питания между учебными занятиями в соответствии с расписанием учебных занятий.
- 3.14. При совпадении выходного и праздничного дней перенос выходного дня осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.
- 3.15. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска иным категориям работников, не относящихся к педагогическим, согласно трудовому законодательству, составляет 28 календарных дней.
- 3.16. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для педагогических работников, согласно действующему законодательству, устанавливается 56 календарных дней.
- 3.17. График отпусков, согласно ч. 1 ст. 123 ТК РФ, утверждается директором ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, до начала календарного года. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем с учетом заявления работника. График отпусков составляется до 15 декабря и до 30 декабря доводится до сведения всех работников колледжа.
- 3.18. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее время пользуются педагогические работники, работники, воспитывающие малолетних детей.

- 3.19. Работодатель ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4» обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.  
До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:
- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
  - работникам в возрасте до восемнадцати лет;
  - работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
  - в других случаях, предусмотренных федеральными законами.
- Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.
- 3.20. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на 2 части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
- 3.21. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.
- 3.22. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется Работнику в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами, иными актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами.
- 3.23. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.
- 3.24. Работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
- в связи с бракосочетанием – 3 дня;
  - для сопровождения первоклассника в школу в первый день учебного года - 1 день;
  - для провода детей в армию – 2 дня;
  - в связи с бракосочетанием детей работника – 1 день;
  - для участия в похоронах родных и близких – 3 дня.
  - для ликвидации аварии в доме – 3 дня.

#### **4. Оплата и нормирование труда**

- 4.1. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основе

«Положения о системе оплаты труда работников» (Приложение № 2), согласованного с Профсоюзом.

- 4.2. При установлении наименований профессий и должностей применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональные стандарты.
- 4.3. Минимальный размер заработной платы работников организации устанавливается не ниже размера, определенного Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области, заключенным между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области, трехсторонним территориальным соглашением на соответствующий период, (вариант: заработная плата работнику, отработавшему полностью месячную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности – в размере не ниже установленного Московским областным трехсторонним (региональным) соглашением, трехсторонним территориальным соглашением на соответствующий период).
- 4.4. Заработная плата отдельного работника организации максимальным размером не ограничивается.
- 4.5. Работодатель совместно с Профсоюзом разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.
- 4.6. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине Работодателя, если работник в письменной форме известил его о начале приостановки работы. Время простоя не по вине работника оплачивается в размере среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной двухсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации. Время простоя по вине работника не оплачивается.
- 4.7. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.
- 4.8. Размер и порядок оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни определяется коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьями 112 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 4.9. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 25 числа каждого месяца – аванс и 10 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц работы.
- 4.10. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ. Заработная

плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором.

- 4.11. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды.  
Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Выплата по больничному листу производится один раз в месяц (в дни получения зарплаты).
- 4.12. Все изменения по оплате труда, нормам труда и формам материального поощрения решаются в соответствии с законодательством, с учетом мнения профкома, и отражаются в Положении об оплате труда.
- 4.13. Условия труда и его оплаты не могут быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в действующем законодательстве о труде.
- 4.14. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливаются доплаты. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 4.15. Педагогическим работникам ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4», осуществляющим временную замену отсутствующего работника, оплата часов производится в конце учебного года после выполнения установленной педагогической нагрузки на текущий учебный год.
- 4.16. Педагогическим работникам ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4» устанавливаются надбавки за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей за:
- руководство учебной группой;
  - при количестве обучающихся 24 - 25 человек – 20% тарифной ставки;
  - при количестве обучающихся 20 - 24 человек – 15% тарифной ставки;
  - при количестве обучающихся 15 - 19 человек – 10% тарифной ставки;
- 4.16.1. заведование учебным кабинетом, лабораторией – до 10%;
- 4.16.2. руководство цикловой комиссией – до 20 %;
- 4.16.3. проверку тетрадей и письменных работ по математике, русскому языку и литературе – в размере 15% от ставки заработной платы (должностного оклада); иностранному языку, основам латинского языка и медицинской терминологии – в размере 10 % от ставки заработной платы (должностного оклада). Оплата за проверку тетрадей и письменных работ преподавателями производится пропорционально установленному объему учебной нагрузки.
- 4.17. совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, замещение временно отсутствующего работника производится доплата в размере до 150 % тарифной ставки (оклада).
- 4.18. Работникам культуры устанавливается надбавка в следующих размерах:

- 15 % при стаже работы по специальности от 1 года до 5 лет
- 25 % при стаже работы по специальности от 5 до 10 лет
- 30 % при стаже работы по специальности свыше 10 лет

4.19. Работникам ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4» могут быть установлены выплаты стимулирующего характера за:

- интенсивность и высокие результаты в работе;
- срочность и качество выполняемой работы;
- сложность порученного задания;
- использование современных достижений науки и передовых методов в работе;
- подготовку обучающихся к участию в предметных олимпиадах и конкурсах федерального, регионального и муниципального уровней

4.20. Работникам, направленным на повышение квалификации в учреждения дополнительного профессионального образования, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

4.21. За рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

4.22. При выплате заработной платы каждый работник ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4» извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.23. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

4.24. Условия труда и его оплаты не могут быть ухудшены по сравнению с предусмотренным законодательством о труде.

4.25. Работодатель ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4» выплачивает премии работникам из бюджетных средств Московской области, из внебюджетных средств при наличии экономии фонда оплаты труда по согласованию с Профкомом согласно Положению о премировании и стимулировании труда работников (Приложение № 3).

4.26. Премирование может осуществляться:

- по итогам работы учреждения за квартал;
- за высокие показатели в работе;
- за качественное и оперативное выполнение больших объемов и особо важных заданий;
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения в решении вопросов, входящих в компетенцию работника;
- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию ресурсов, а также улучшение условий труда;
- за высокие показатели в учебно-воспитательной и методической работе;

- за победу и призовые места на федеральном, региональном уровнях в конкурсах профессионального мастерства и учебно-методических разработок;
  - за победу и призовые места обучающихся в международных, федеральных, региональных, зональных предметных олимпиадах, чемпионатах, соревнованиях;
  - за организацию волонтерских движений;
  - за проведение внутриколледжных и внеколледжных мероприятий воспитательного характера;
  - за организацию профориентационной работы;
  - в связи с празднованием Дня медицинского работника и Дня учителя;
  - в связи с юбилейными датами (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет);
- При стаже работы менее 5 лет премия к юбилейным датам не выплачивается.

4.27. Работодатель несет в установленном порядке ответственность за нарушение срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику.

## **5. Труд и занятость. Развитие персонала**

- 5.1. В целях закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста работников Работодатель ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4» обязуется:
- 5.1.1. Укреплять учебно-материальную базу, обеспечив ее необходимым учебным и специализированным оборудованием, инструментами и материалами, учебно-методическими пособиями.
- 5.1.2. Разработать «План повышения квалификации и подготовки кадров», являющийся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (Приложение № 4), в рамках действующего законодательства.
- 5.1.3. Предоставлять право повышения своей квалификации за счет средств организации педагогическим работникам с периодичностью не реже, чем 1 раз в 3 года, иным работникам не реже 1 раза в 5 лет.
- 5.1.4. Разрабатывать и реализовывать меры, предусматривающие создание условий для продолжения трудовой деятельности граждан предпенсионного и пенсионного возраста.
- 5.1.5. Проводить для учащихся общеобразовательных учреждений Московской области Дни открытых дверей (экскурсии) в организации.
- 5.2. Работодатель ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4» обязуется обеспечивать приоритетное трудоустройство жителей Московской области на вакантные рабочие места.
- 5.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем с участием Профсоюза (иного представительного органа работников).

Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

- 5.4. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, подлежащих увольнению в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.
- 5.5. Работодатель ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4» обязуется заблаговременно, в рамках действующего законодательства, представлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 5.6. Сокращение численности или штата работников проводится Работодателем лишь тогда, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению.
- 5.7. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.  
Расторжение трудового договора, без принятия указанных выше мер, не допускается.
- 5.8. Работнику, попавшему под массовое увольнение, предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии, все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.
- 5.9. Профсоюз ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4» обязуется сохранять уволенных работников на профсоюзном учете вплоть до их трудоустройства.
- 5.10. При расширении производства приоритетным правом приема на работу пользуются лица, ранее уволенные из организации в связи с сокращением численности (штата) и не имевших дисциплинарных взысканий.
- 5.11. При увольнении работников по сокращению численности или штата выходное пособие Работодатель выплачивает в размере, установленном законодательством.

## **6. Организация и обеспечение охраны и условий труда**

Стороны договорились:

- 6.1. Работодатель обязуется:
  - 6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса (Приложение № 5).
  - 6.1.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждении в соответствии с приказом Министерства труда и

социальной защиты РФ от 19 августа 2016 года № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда».

- 6.1.3. Выделять средства на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования учреждения (статья 226 ТК РФ).
- 6.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н, приказа Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 года № 181н (с изменениями на 16 июня 2014 года).
- 6.1.5. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ (ред. От 01.05.2016 г.) «О специальной оценке условий труда».
- 6.1.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ и заключением комиссии, проводившей специальную оценку условий труда.
- 6.1.7. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с Приказом № 290н от 1 июня 2009 года (изм. Приказ № 2н от 12.01.2015 г.), Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н (изм. Приказ от 23 ноября 2017 г. № 805н, Письма Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 сентября 2016 г. № 15-2/ООГ-3452.
- 6.1.8. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных, медицинских осмотров (обследований), профессиональной гигиенической подготовки, обязательных психиатрических освидетельствований работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (Приказ № 302н, Приказ № 229 от 29.06.2000 г., Постановление № 695 от 23 сентября 2000 г.)
- 6.1.9. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях учреждения в соответствии с СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций».
- 6.1.10. Обеспечивать в установленном порядке проведение обучения и проверку знаний по охране труда работников (ГОСТ 12.0.004.-2015 Межгосударственный стандарт Система стандартов безопасности труда Организация обучения безопасности труда).
- 6.1.11. Обеспечивать обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи (п.11. ФЗ от 03.07.2016 г. № 313-ФЗ).



6.1.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

## **6.2. Работники обязуются:**

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также инструкциями по охране труда.

6.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ГОСТ 12.0.004-2015 ССБТ, п.11. ФЗ от 03.07.2016 г. № 313-ФЗ).

6.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры (обследования), а также профессиональной гигиенической подготовки, обязательные психиатрические освидетельствования за счет средств работодателя (Приказ № 302н, Приказ № 229 от 29.06.2000 г., Постановление № 695 от 23 сентября 2000 г.)

6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

## **7. Социальные гарантии и льготы**

7.1. Работодатель ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4» может оказывать работникам разовую материальную помощь (Приложение № 6) в следующих случаях:

- в связи с рождением у работника ребенка;
- в связи со смертью (гибелью) работника его близким родственникам;
- в связи со смертью близких родственников и членов семьи (мужа (жены), детей, родителей) работника;
- в связи с длительной болезнью;
- в связи с уничтожением или повреждением принадлежащего работнику имущества в результате пожара, наводнения, другого стихийного бедствия и иных подобных обстоятельств.

7.2. Материальная помощь оказывается по заявлению работника, предоставленных документов и при наличии финансовой возможности работодателя.

7.3. Работодатель обязуется выплачивать ежемесячно компенсацию женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет и 3-х лет.

7.4. Работодатель устанавливает женщинам, имеющим малолетних детей, по их желанию гибкий график работы или неполный режим рабочего времени.

## **8. Социальное, медицинское и пенсионное страхование**

- 8.1. Работодатель ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4» обязуется:
  - 8.1.1. Обеспечить обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.
  - 8.1.2. Осуществлять страхование работников организации от несчастных случаев на производстве.
  - 8.1.3. Создать страховой фонд в размере 1% от объема реализуемой продукции (прибыли) для финансирования расходов по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, а также для страхования имущества организации и жизни работников от несчастных случаев и болезни.
  - 8.1.4. Заключать договор с медицинскими учреждениями по проведению диспансеризации, профилактических осмотров работников и т.д.
  - 8.1.5. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве по вине работодателя и при профзаболеваниях.
  - 8.1.6. Обеспечить содержание, оснащение оборудованием медкабинета организации, приобретение лекарств.
  - 8.1.7. Обращаться в установленном порядке в Фонд социального страхования Российской Федерации для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

## **9. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

- 9.1. Работодатель ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4» и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 9.2. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых интересов работников и признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:
  - защиты социально-трудовых прав и интересов работников (статья 29 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 11 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
  - содействия их занятости;
  - ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
  - соблюдения законодательства о труде;

- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 9.3. Работодатель ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4» предоставляет бесплатно Профсоюзу:
- необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, в соответствии с договором безвозмездного пользования, обеспечивает их охрану, уборку, ремонт;
  - условия для выполнения множительных и переплетных работ;
  - возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.
- 9.4. Работодатель ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4» ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений работников в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.
- 9.5. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.
- 9.6. Работодатель ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития организации.
- 9.7. Работодатель ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4» принимает локальные нормативные акты организации по согласованию с учетом мнения Профсоюза.
- 9.8. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, члены профсоюзного комитета, других профсоюзных органов организации, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе беспрепятственно посещать и осматривать места работы в организации; получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.
- 9.9. Профсоюз ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4» вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок 10 дней рассмотреть по существу предложения Профсоюза и дать по их поводу мотивированные ответы.
- 9.10. Работодатель ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4» обеспечивает участие Профсоюза с правом совещательного голоса в органах управления организацией.
- 9.11. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации организации; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве.

- 9.12. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов с сохранением заработной платы:
- для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, др.);
  - для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.
- 9.13. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и Трудовым кодексом (статья 378 ТК РФ).
- 9.14. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.
- 9.15. Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном статьей 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

## **10. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон**

- 10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, которая создается на паритетной основе, по 5 человек от каждой стороны.
- 10.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.
- 10.3. По итогам полугодия стороны, подписавшие коллективный договор, информируют работников ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4» о его выполнении на общем собрании (конференции) работников.
- 10.4. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Ни одна из

сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

- 10.5. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 10.6. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством.
- 10.7. В случае выполнения Работодателем ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4» обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к объявлению коллективного трудового спора, в том числе путем организации и проведения забастовок.
- 10.8. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет обязательств по коллективному договору (часть вторая пункта 2 статьи 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).
- 10.9. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, – влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (статья 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

### **11. Заключительные положения**

- 11.1. Коллективный договор ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4» заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 11.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.  
Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.  
При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.  
При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.  
При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении

нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (статья 44 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (глава 61), иными федеральными законами.

Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

11.5. Работодатель ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4» обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его для проведения уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 7 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (статья 50 Трудового кодекса Российской Федерации).

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации  
ГБПОУ МО «Московский областной медицинский  
колледж № 4»

  
Н.В. Поликарпова  
« 06 » 02 2019 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБПОУ МО  
«Московский областной  
медицинский колледж № 4»

  
Л.И. Сарсон  
2019 г.

**ПРАВИЛА  
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА  
ДЛЯ РАБОТНИКОВ  
государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Московской области  
«Московский областной медицинский колледж № 4»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Трудовые отношения работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Московский областной медицинский колледж № 4» регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.3. Работники обязаны работать честно и добросовестно, повышать эффективность и продуктивность труда, повышать квалификацию, профессионализм, улучшать качество работы, развивать творческую инициативу, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу колледжа (ТК, ст. 189).

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 190 ТК).

1.6. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.

## II. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ДИРЕКТОРА КОЛЛЕДЖА

2.1. Директор колледжа имеет право:

- управлять образовательным учреждением и персоналом и принимать решения в пределах полномочий, установленных Уставом колледжа;
- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

– Директор колледжа обязан:

соблюдать законы Российской Федерации, законы Московской области и иные нормативные акты о труде, договоры о труде, обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда и техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты;

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять сотрудникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом;



- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждения в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- разрабатывать планы социального развития учреждения и обеспечивать их выполнение;
- разрабатывать и утверждать в установленном порядке правила внутреннего трудового распорядка для работников учреждения;
- укреплять и развивать социальное партнерство;
- создавать рабочие места для лиц с ограниченной трудоспособностью в пределах установленной квоты;
- проводить мероприятия по сохранению рабочих мест;

- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности.

### **III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА**

#### **3.1. Работник обязан:**

- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;
- добросовестно исполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Законом РФ «Об образовании», Уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, трудовым договором;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- повышать качество работы, выполнять установленные нормы труда;
- систематически повышать свой профессиональный уровень, проходить в установленном порядке повышение квалификации и квалификационные испытания;
- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебного процесса;
- содержать свое рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать материалы, электроэнергию и другие материальные ресурсы;
- соблюдать законные права и свободу обучающихся;
- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры.

### 3.2. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы два раза в месяц: 25 числа каждого месяца – аванс и 10 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц работы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении учреждения в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
- при исполнении профессиональных обязанностей педагогические работники имеют право на свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, в

соответствии с образовательной программой, утвержденной образовательным учреждением, методов оценки знаний обучающихся.

- для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.
- Педагогические работники имеют право проходить не реже чем один раз в три года профессиональную переподготовку или повышение квалификации в соответствии с федеральными государственными требованиями к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки педагогических работников.
- Педагогические работники имеют право работать по совместительству и в других организациях, учреждениях в свободное от основной работы время, но не в ущерб основной работе.

### 3.3. К работникам колледжа предъявляются требования к внешнему виду:

- следует отдавать предпочтение деловому (классическому) виду одежды;
- одежда должна быть чистой и выглаженной;
- аксессуары, макияж и маникюр должны быть умеренными, прическа и стрижка аккуратными;
- запрещается носить майки, «порезанные» или «рваные» (стилизированные) вещи, излишне откровенную одежду (например, из прозрачных материалов, с глубоким декольте или вырезом, оголяющим спину, живот, нижнее белье и т.д.), а также одежду, имеющую длину выше середины бедра и/или с глубоким разрезом.
- запрещается приходить в колледж в пляжной обуви и одежде.
- запрещается носить одежду, содержащую надписи и изображения, пропагандирующие наркотические средства и психотропные вещества, нацистскую или сходную с ней атрибутику и символику, надписи нецензурного, оскорбительного содержания на русском или иностранном языке.
- при выборе одежды, обуви и аксессуаров следует избегать излишне ярких, «кричащих» цветом и форм.
- волосы, лицо и руки следует содержать в чистоте, использовать парфюмерные и дезодорирующие средства с легким, ненавязчивым запахом.
- запрещается носить верхнюю одежду и головные уборы в помещениях.

### 3.4. В помещениях и на территории колледжа, учебных центрах и практических базах работникам запрещается:

- курить на территории, непосредственно прилегающей к колледжу, а также у центрального входа и (или) в помещениях колледжа (Федеральный закон от 23.02.2013 N 15-ФЗ (ред. от 28.12.2016) "Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака") и пользование открытым огнем;

- нахождение в помещениях и на территории колледжа, учебных центрах и практических базах в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, распитие спиртных напитков, игра в азартные игры, сквернословие и пр.;
- шум, громкие разговоры и другие действия, мешающие нормальному проведению учебного и рабочего процессов, в т.ч. использование мобильного телефона.

#### **IV. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

4.1. Порядок приема на работу.

4.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении.

4.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме (ст. 56 ТК) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора хранится в учреждении, другой — у работника.

4.1.3. При приеме на работу педагогический работник обязан предъявить:

4.1. паспорт или другой документ, удостоверяющий личность (свидетельство о рождении — для граждан России в возрасте от 14 до 16 лет; удостоверение беженца в Российской Федерации, выданное в установленном порядке; иностранный паспорт и подтверждение установленного образца на право трудовой деятельности на территории России — для граждан иностранных государств);

4.2. трудовую книжку, оформленную в установленном порядке;

4.3. документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- свидетельство о постановке на учет в инспекции по налогам и сборам Российской Федерации;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- иные документы.

4.1.4. Лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские работники, библиотекари, водители и др.) в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником, обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и (или) профессиональную подготовку (ст. 65 ТК РФ).

4.1.5. Прием на работу в учреждение без предъявления перечисленных документов не допускается.

4.1.6. Прием на работу оформляется приказом директора на основании письменного трудового договора. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

4.1.7. В соответствии с приказом о приеме на работу начальник отдела кадров обязан в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях.

На работающих по совместительству сотрудников трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

4.1.8. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности.

4.1.9. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, начальник отдела кадров обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке.

4.1.10. На каждого работника учреждения ведется личное дело, в котором хранятся:

- заявление о приеме на работу;
- трудовой договор, дополнительные соглашения;
- документы об образовании (копии);
- документы об утверждении в должности (копии или выписки)
- должностные инструкции (регламенты);
- заявления и приказы (копии или выписки) о переводе на другую должность, представления, справки-объективки;
- документы о награждении, наложении взысканий (копии);
- и другие документы, относящиеся к трудовой деятельности.

4.1.12. Личное дело работника хранится в учреждении, в том числе и после увольнения - 50 лет, (личное дело работника, уволенного до 2003 года, хранится 75 лет).

4.1.13. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник должен быть ознакомлен (под роспись) с учредительными документами и локальными правовыми актами учреждения, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка, Должностной инструкцией, Инструкцией по охране труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами колледжа, упомянутыми в трудовом договоре.

4.2. Отказ в приеме на работу.

4.2.1. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции директора колледжа, заместителя директора по учебной работе, директора филиала и начальника отдела кадров.

Не может быть отказано в приеме на работу по мотивам: пола, расы, цвета кожи, национальности, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста и др., указанным в ст. 64 ТК РФ.

В других случаях закон обязывает руководителя обосновать (мотивировать) свой отказ в заключение трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

4.2.2. В соответствии с законом администрация учреждения обязана предоставить работу лицам, ранее состоявшим в трудовых отношениях с данным учреждением, на основании статей ТК РФ: 170; 171; 172.

4.3. Перевод на другую работу.

4.3.1. Требование от работника выполнения работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности либо с изменением размера заработной платы, льгот и других условий труда, обусловленных трудовым договором, обычно связано с его переводом на другую работу.

Такой перевод допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

4.3.2. Перевод на другую работу в пределах одного учреждения оформляется приказом директора, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

4.3.3. Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях, предусмотренных ст. 73, 74 ТК РФ.

4.3.4. Руководитель не может без согласия работника переместить его на другое рабочее место в том же образовательном учреждении в случаях, связанных с изменениями в организации учебного процесса и труда (изменение числа групп, количества обучающихся, часов по учебному плану, образовательных программ и т.д.) и квалифицирующихся как изменение существенных условий труда.

Об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде (ст. 74 ТК РФ).

4.4. Прекращение трудового договора.

4.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

4.4.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели (ст. 80 ТК РФ).

При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

В соответствии со статьей 336 ТК РФ, помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных статьей 81 ТК РФ, основаниями для увольнения педагогического работника по инициативе администрации колледжа до срока истечения трудового договора являются:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава колледжа;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- предоставление подложных документов.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться без согласия профсоюза.

Независимо от причин прекращения трудового договора, администрация учреждения обязана:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи ТК РФ, послужившей основанием прекращения трудового договора;
- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку (ст. 66 ТК РФ);
- произвести с работником в день увольнения окончательный расчет путем перечисления денежных средств безналичным путем на банковскую карту.

4.4.3. Днем увольнения считается последний день работы.

4.4.4. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства.

При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Рабочее время Работников Колледжа определяется настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, а также должностными обязанностями, трудовым договором, графиком сменности.

5.2. Работникам инженерно-технического, производственного, учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, не занятым в обеспечении текущего учебного процесса устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

Нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего дня – 8 часов.

Начало работы – 8-30, окончание работы – 17-00.

Время отдыха – с 12-30 до 13-00.

Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующего праздничному дню сокращается на 1 час.

5.3. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска категориям работников, не относящихся к педагогическим, согласно трудовому законодательству, составляет 28 календарных дней.

По согласованию с администрацией работнику может быть предоставлен дополнительный отпуск без сохранения заработной платы.



5.4. Рабочее время педагогических работников устанавливается в соответствии с законодательными актами Российской Федерации, с Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа (ст. 189 ТК РФ), а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом этого учреждения и трудовым договором, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (Закон «Об образовании», п. 5 ст. 55, ст. 333 ТК РФ). Нормальная продолжительность рабочей недели у работников, относящихся к педагогическим, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём – воскресенье.

5.4.1. Категорией работников, относящихся к педагогическим - методист, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье, и сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю:

Понедельник – 8.30-16.45;

Вторник – 8.30-16.45;

Среда – 8.30-16.45;

Четверг – 8.30-16.45;

Пятница – 8.30-16.45;

Время отдыха – 13.00-14.00.

5.5. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам образовательных учреждений устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда (ст. 334 ТК РФ).

5.6. Учебная нагрузка педагогического работника колледжа оговаривается при трудоустройстве, устанавливается приказом директора колледжа.

5.6.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается исходя из количества

часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором полугодиях.

5.6.2. Первоначально оговоренный объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в приказе директора колледжа.

5.6.3. В случае, когда объем учебной нагрузки преподавателя не оговорен в трудовом договоре, преподаватель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом руководителя колледжа при приеме на работу.

5.6.4. Трудовой договор в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку

заработной платы, в следующих случаях:

- по соглашению между работником и администрацией колледжа;
- по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до шестнадцати лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда администрация обязана устанавливать им неполный рабочий день и неполную рабочую неделю.

5.6.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора колледжа, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся в группе.

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи, с чем допускается изменение существенных условий труда.

Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (п. 7 ст. 77 ТК РФ).

5.6.6. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

- временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст. 72.2 ТК РФ), например, для замещения отсутствующего преподавателя (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на все время простоя либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца;
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

5.6.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается директором колледжа с учетом мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на методических объединениях, педсоветах и др.) до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

5.6.8. При проведении тарификации преподавателей на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого преподавателя устанавливается приказом директора колледжа по согласованию с педагогическим советом колледжа, мнение которого как коллегиального органа должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего

протокола.

5.7. Учебное время преподавателя в колледже определяется расписанием занятий. Расписание занятий составляется на семестр заведующим по учебной части, заведующим отделом по учебно-воспитательной работе в филиале, утверждается директором колледжа и директором филиала.

5.7.1. Часы, свободные от занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом колледжа (заседания педагогического и методического советов, цикловой комиссии, производственных совещаний, родительских собраний и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.8. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены).

Продолжительность занятия 45 минут установлена только для обучающихся, поэтому пересчета рабочего времени преподавателей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

5.9. В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха, приема пищи устанавливаются директором по согласованию с Советом образовательного учреждения.

5.9.1. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников колледжа к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия трудового коллектива, по письменному приказу (распоряжению) руководителя. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха соглашению сторон.

Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.

5.10. Администрация колледжа привлекает педагогических работников к дежурству по колледжу. График дежурств составляется на месяц, утверждается директором по согласованию с Советом образовательного учреждения и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.11. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников колледжа.

В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией колледжа к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

Оплата труда педагогических работников и других категорий работников учреждения образования, ведущих преподавательскую работу, за время работы в каникулярное время обучающихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Время работы в каникулярный период не рассматривается как простой по вине работника. В связи с этим к работникам не применяются условия оплаты труда, предусмотренные ст. 157 ТК РФ.

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

За работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются.

5.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет:

- директор, директор филиала, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе и социально-психологической поддержке, заведующий отделом практического обучения, заведующий отделом по учебно-воспитательной работе, заведующий практическим обучением, заведующий отделением дополнительного профессионального образования, преподаватель – 56 календарных дней;
- социальный педагог, методист, педагог-организатор, педагог-психолог, тьютор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания – 56 календарных дней;
- заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заместитель директора по экономическим вопросам, главный бухгалтер, заместитель директора по ГО и ЧС, начальник отдела кадров, заведующий библиотекой, библиотекарь, бухгалтер, экономист, заведующий учебной частью, специалист по охране труда, секретарь учебной части, секретарь, делопроизводитель, специалист по кадрам, техник, ведущий электроник, ведущий программист, заведующий хозяйством, заведующий копировально-множительным бюро, заведующий канцелярией, документовед, дежурный по зданию, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, старший лаборант, лаборант, уборщик служебных помещений, гардеробщик, дворник, плотник, водитель, электромонтер, сторож, слесарь-сантехник – 28 календарных дней.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией колледжа по согласованию с трудовым коллективом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

В соответствии со статьей 126 ТК РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника

может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Ежегодно отпуск должен быть перенесен или продлен при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных законодательством.

По письменному заявлению отпуск должен быть перенесен и в случае, если работодатель не уведомил своевременно (не позже чем за 15 дней) работника о времени его отпуска или не выплатил до начала отпуска заработную плату за время отпуска вперед.

5.13. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, изменять продолжительность занятий и перерывов между ними;
- удалять обучающихся с занятий;
- пользоваться мобильным телефоном во время учебных и практических занятий, во время совещаний и т.д.;
- курить в помещении колледжа и не его территории.

5.14. Запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения администрации колледжа;
- входить в кабинет после начала занятия. Таким правом в исключительных случаях пользуется только директор колледжа и его заместители;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии обучающихся.

## **VI. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

6.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

6.4. В соответствии со ст. 191 ТК РФ поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с трудовым коллективом.

6.5. Поощрения объявляются в приказе по образовательному учреждению, доводятся до сведения его коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6.6. За особые трудовые заслуги работники предоставляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и др. (ст. 191 ТК РФ).

## **VII. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА**

7.1. Работники колледжа обязаны выполнять указания администрации, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

7.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.3. За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (документы, устанавливающие трудовые обязанности работников образовательных учреждений, перечислены выше), администрация вправе применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 6.1.1. замечание;
- 6.1.2. выговор;
- 6.1.3. увольнение по соответствующим основаниям.

7.4. Законодательством о дисциплинарной ответственности (статья 192 настоящего Кодекса) могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников также и другие дисциплинарные взыскания.

Так, помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации (статья 81 ТК РФ), предусмотренные ТК РФ (статья 336 ТК РФ), основания для увольнения педагогического работника образовательного учреждения до истечения срока действия трудового договора являются:

- 6.1. повторное в течение года грубое нарушение Устава колледжа;
- 6.2. применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;
- 6.3. появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или

токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюза.

7.5. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное или общественное взыскание.

7.6. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

7.7. Взыскание должно быть наложено администрацией колледжа в соответствии с его Уставом.

7.8. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков, установленных законом.

Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.9. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения (статья 48 Закона РФ «Об образовании Российской Федерации») и (или) устава колледжа может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана данному педагогическому работнику.

Порядок применения дисциплинарного взыскания (статья 193 ТК РФ) и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия этого педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.10. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под подпись. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины.

В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам учреждения и (или) в суд.

Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию (ст. 194 ТК РФ).

## **VIII. ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ**

8.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ (Рострудинспекции), предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

8.2. Руководители учреждений образования при обеспечении мер по охране труда должны руководствоваться Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 17.07.1999 года № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации», Типовым положением о порядке обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов учреждений, предприятий системы образования, Положением о порядке расследования, учета и оформления несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками в системе образования РФ, утвержденных приказом Министерства образования РФ от 23.07.96 № 378 «Об охране труда в системе образования Российской Федерации».

8.3. Все работники образовательных учреждений, включая руководителей, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

8.4. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для данного учреждения; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе VII настоящих правил.

8.5. Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях.

8.6. Руководители обязаны выполнять предписания по охране труда, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, контролировать реализацию таких предписаний.

8.7. Руководители образовательных учреждений, виновные в нарушении законодательства и иных нормативных актов по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям, либо препятствующие деятельности органов Рострудинспекции, профсоюзов или представителей иных органов общественного контроля, привлекаются к административной, дисциплинарной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательными актами Российской Федерации и ее субъектов.



СОГЛАСОВАНО


Председатель первичной профсоюзной  
организации  
ГБПОУ МО «Московский областной медицинский  
колледж № 4»

 Н.В. Поликарпова  
« 06 » 02 2019 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБПОУ МО  
«Московский областной  
медицинский колледж № 4»



 Л.И. Сарсон  
2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**государственного бюджетного профессионального**  
**образовательного учреждения Московской области**  
**«Московский областной медицинский колледж № 4»**

**1. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение «Об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Московский областной медицинский колледж № 4» (далее Положение) разработано на основании:

- Федерального закона РФ «Об образовании» №273-ФЗ от 29.12.2012;
- Трудового Кодекса РФ, принятого Государственной Думой 21.01.2001г. в редакции Федеральных законов с изменениями и дополнениями согласно ст. 135 «Установление заработной платы» и ст. 151 «Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором»;
- Закона Московской области № 94/2013-ОЗ «Об образовании»;
- Положения «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Московской области», утвержденного Постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 № 1186/58;
- Приказа министра образования Правительства Московской области от 22.02.2012 № 609 «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера к должностным окладам работников государственных образовательных учреждений Московской области».

1.2 Заработная плата работников колледжа включает в себя:  
должностные оклады (ставки заработной платы); доплаты и надбавки; выплаты стимулирующего характера, тарифных ставок по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих.

1.3. Порядок исчисления заработной платы работников колледжа устанавливается Министерством здравоохранения Московской области по согласованию с Комитетом по труду и занятости населения Московской области.

1.4. Должностные оклады работников колледжа устанавливаются в соответствии с Положением «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Московской области», утвержденному Постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 №1186/58.

### **1. Установление ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок**

2.1. Должностные оклады руководящих работников колледжа устанавливаются в соответствии с группой по оплате труда руководителей.

2.2. Группы по оплате труда руководителей определяются, исходя из масштабности и сложности руководства и устанавливаются в соответствии с «Порядком отнесения государственных образовательных учреждений Московской области к группам по оплате труда руководителей», утвержденным распоряжением Мособлтруда от 14.10.2011г. № 37-р «Об утверждении Порядка отнесения государственных образовательных учреждений Московской области к группам по оплате труда руководителей»

2.3. Ставки заработной платы (должностные оклады) педагогических работников колледжа устанавливаются в соответствии со стажем педагогической работы (работы по специальности) или квалификационной категорией.

2.4. Должностные оклады специалистов и служащих, занимающих общеотраслевые должности, и учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются согласно стажу работы, категории, группе по оплате труда руководителей. Вакантные должности рассчитываются, исходя из средних должностных окладов по соответствующим должностям.

2.5. Должностные оклады работников культуры устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей, категорий специалистов.

2.6. Тарифные разряды по профессиям рабочих соответствуют тарифным разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (КТКС).

### **2. Повышение ставок заработной платы (должностных окладов)**

3.1. Ставки заработной платы (должностные оклады), установленные руководящим работникам и специалистам повышаются:

#### **1) на 10 процентов:**

работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

**2) на 20 процентов:**

работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

руководящим работникам и специалистам учреждений, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник образования Московской области»;

руководящим работникам учреждений, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждений, а педагогических работников – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

руководящим работникам учреждений, имеющим почетные звания, не указанные выше, повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а специалистам учреждения – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

руководящим работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почетный работник», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю организации, а педагогическим работникам – при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почетный работник», профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3) при наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение ставок заработной платы (должностных окладов) производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение.

4) при наличии у работника нескольких почетных званий ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются за одно почетное звание по выбору работника.

3.2. Изменение размера ставок заработной платы (должностных окладов) производится на основании приказа директора колледжа со дня наступления обстоятельств, являющихся основанием для изменения должностного оклада (тарифной ставки):

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы (должностного оклада);

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания;

при присуждении ученой степени – со дня вступления в силу решения о присуждении степени.

3.3. Педагогическим работникам (преподавателям) за специфику работы осуществляется повышение ставок заработной платы (должностных окладов) в следующих размерах и случаях:

- на 15 процентов педагогическим работникам, осуществляющим обучение по программам СПО с углубленной подготовкой специалистов среднего звена;

- на 5 процентов преподавателям, не осуществляющим деятельность по реализации программы общего образования.

#### **4. Доплаты и надбавки**

4.1. Министерство здравоохранения Московской области, в ведомственном подчинении которого находится колледж, предоставляет возможность колледжу планировать средства на установление доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника в размере от 1 до 15 процентов фонда оплаты труда педагогических работников. Размеры доплат за выполнение дополнительных работ и порядок их установления определяются колледжем в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором.

4.2. Педагогическим работникам могут быть установлены доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей:

за классное руководство – до 20 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада);

за руководство цикловой комиссией – до 20 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада);

за заведование учебными кабинетами – до 10 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада);

за подготовку студентов к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам профессионального мастерства регионального и федерального уровней – до 20 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада);

за проверку тетрадей и письменных работ по русскому языку, литературе, математике – 15 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада) с учетом фактической нагрузки;

за проверку тетрадей и письменных работ по иностранному языку, основам латинского языка с медицинской терминологией – 10 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада) с учетом фактической нагрузки;

4.3. Работникам культуры в образовательных учреждениях, расположенных в городах и поселках городского типа, устанавливается надбавка в следующих размерах:

- 15 процентов – при стаже работы по специальности от 1 года до 5 лет;
- 25 процентов – при стаже работы по специальности от 5 до 10 лет;
- 30 процентов – свыше 10 лет работы по специальности.

4.4. При оплате труда работников, занятых на работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается доплата:

- за выполнение работ с вредными и/или опасными условиями труда до 12% от ставки заработной платы (должностного оклада) и тарифной ставки;
- за выполнение работ с иными особыми условиями труда до 24% от ставки заработной платы (должностного оклада) и тарифной ставки.

Конкретный размер повышения оплаты труда устанавливается работодателем с учетом результатов специальной оценки условий труда (СОУТ) и мнения представительного органа работников.

## **5. Установление стимулирующих выплат**

5.1. Министерство здравоохранения Московской области, в ведомственном подчинении которого находится колледж, предусматривает колледжу бюджетные средства в размере от 1 до 30 процентов фонда оплаты труда на установление стимулирующих выплат.

5.2. Колледж, в пределах выделенных бюджетных ассигнований, самостоятельно определяет размер и порядок установления стимулирующих выплат.

5.3. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам учреждения производится с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами;

- целевых показателей эффективности деятельности колледжа, утверждаемых локальными нормативными актами или коллективным договором;

- мнения представительного органа работников колледжа или на основании коллективного договора.

5.4. Работникам колледжа могут быть предусмотрены следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за выполнение дополнительных видов работ;

5.5. Стимулирующие выплаты осуществляются за счет бюджетных средств и средств, полученных от платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности, в порядке, установленном центральным исполнительным органом государственной власти, в ведомственном подчинении которого находится образовательное учреждение.

5.6. Размер ежемесячных стимулирующих выплат:

- за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам колледжа, за исключением руководителя организации, устанавливается в размере до 1,5 – кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки;

- за счет средств, полученных от платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности, за исключением руководителя организации, устанавливается в размере до 1,5 – кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки;

5.7. Стимулирующие выплаты руководителю колледжа за счет бюджетных средств и средств, полученных от платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности, устанавливаются Министерством здравоохранения Московской области.

5.8. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом директора колледжа в процентном отношении к ставке заработной платы (должностному окладу), тарифной ставке или в абсолютных размерах.

5.9. Руководитель организации имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров компенсационных и стимулирующих выплат работникам филиала.

6.0. Размеры выплат стимулирующего характера могут быть уменьшены или отменены на основании локального акта в следующих случаях:

наличия неснятого дисциплинарного взыскания;

выявленных фактов нарушения финансовой дисциплины;

утраты, повреждения, причинения вреда имуществу в результате действия (бездействия) работника;

нарушение обязательств по коллективному договору и иных положений трудового законодательства;

нарушение устава и других документов, регламентирующих деятельность колледжа;

снижение качественных показателей в работе;

нарушение сроков предоставления отчетов руководителю и вышестоящим органам управления;

## **6. Премирование работников**

6.1. Премирование работников колледжа направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников в улучшении результатов работы учреждения.

6.2. Премии начисляются штатным сотрудникам и распределяются дифференцированно в соответствии с личным вкладом каждого.

6.3. Работникам, уволенным в отчетном периоде, премия не начисляется.

6.4. Работникам, вновь поступившим на работу, премия начисляется по усмотрению директора колледжа.

6.5. Премияльные выплаты осуществляются за счет бюджетных и внебюджетных средств, при наличии экономии и в пределах фонда оплаты труда.

6.6. Премирование производится на основании приказа директора, устанавливающего размер премии каждому работнику в процентном отношении к ставке заработной платы (должностному окладу), тарифной ставке или в абсолютных размерах.

6.7. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, несвоевременного и ненадлежащего исполнения должностных обязанностей,

совершение нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации, совершения иных нарушений, размеры премиальных выплат могут быть уменьшены или отменены по решению и на основании приказа директора с указанием причин.

6.8. Премирование может осуществляться:

- по итогам работы учреждения за квартал; полугодие; год
- за высокие показатели в работе;
- за качественное и оперативное выполнение больших объемов и особо важных заданий;
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения в решении вопросов, входящих в компетенцию работника;
- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию ресурсов, а также улучшение условий труда;
- в связи с празднованием Дня медицинского работника и Дня учителя;
- в связи с юбилейными датами (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет);

При стаже работы менее 5 лет премия к юбилейным датам не выплачивается.

## **7. Установление порядка и условий почасовой оплаты труда**

7.1 Почасовая оплата труда педагогических работников колледжа применяется при оплате:

за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

7.2. Почасовая оплата труда педагогических работников колледжа применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях внутреннего совмещения (совместительства), внешнего совместительства.

7.3. Размер оплаты за один педагогический час работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы на 72 часа.

7.4. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации  
ГБПОУ МО «Московский областной медицинский  
колледж № 4»

  
Н.В. Поликарпова  
« 06 » 01 2019 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБПОУ МО  
«Московский областной  
медицинский колледж № 4»

  
Л.И. Сарсон  
« 06 » 01 2019 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### о премировании и стимулировании труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Московский областной медицинский колледж № 4»

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 № 1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области»

1. Премирование по результатам работы сотрудников колледжа производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества предоставляемых учреждением услуг, своевременном и добросовестном исполнении работниками своих обязанностей, повышением уровня ответственности за порученный участок работы, а также за выполнение важных и ответственных заданий.
2. Премирование работников производится, как правило, по результатам работы за месяц, квартал, год.

Выплачиваемая премия является формой материального стимулирования эффективного и добросовестного труда.

Порядок премирования устанавливается с учетом:

- результатов работы учреждения и его структурных подразделений, личного трудового вклада в общие результаты деятельности;
- своевременного и качественного выполнения работниками своих должностных обязанностей;
- применения в работе современных форм и методов организации труда;
- степени сложности, важности и качества выполнения заданий, эффективности достигнутых результатов за определенный период работы;



- соблюдение служебного распорядка, дисциплинированности, исполнительности, проявления инициативы в работе;
- обеспечения охраны труда и техники безопасности;
- участия работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- осуществления мероприятий, направленных на экономию финансовых и материальных ресурсов;
- обеспечения высокого уровня исполнительской дисциплины работников (качественное ведение документации, своевременное предоставление информации);
- проявления инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в компетенцию сотрудников;
- интенсивности и напряженности труда.

3. Размер премии за отчетный период конкретному работнику определяется в зависимости от результатов его работы и оценивается показателями результативности труда с учетом мнения профсоюзного органа.

Конкретные показатели премирования устанавливаются применительно к задачам, выполняемым учреждением и его структурными подразделениями, а также конкретными должностными обязанностями работников.

4. В колледже также предусматриваются выплаты единовременных премий:

- за выполнение особо важных и сложных заданий;
- за добросовестную службу, в связи с юбилейными датами;
- в связи с государственными праздниками, установленными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в связи с выходом на пенсию.

5. Премирование за выполнение особо важных и сложных заданий осуществляется на основании приказов и отдельных поручений, которыми определяются работники, ответственные за их выполнение, устанавливаются задачи, цели и сроки их выполнения, а также определяются работники, ответственные за контроль выполнения.

6. Размер премии работникам может устанавливаться в процентах должностного оклада или фиксированной сумме (в рублях).

7. Выплата премии производится за фактическое отработанное время. Премии выплачиваются за истекший период.

**Выплата премий производится в пределах и при наличии экономии фонда оплаты труда.**

8. Премия может быть выплачена в уменьшенном размере или не выплачена полностью за упущения в работе, за нарушение сроков и порядка исполнения документов, нарушение трудовой дисциплины.

9. Не подлежат премированию работники за расчетный период в следующих случаях:

- увольняемые (уволенные) в расчетном периоде как не выдержавшие испытание при приеме на работу, а также по собственному желанию;
- поступившие на работу и отработавшие менее месяца в расчетном периоде.

10. Премирование работника, отработавшего не полный расчетный период и прекратившие трудовые отношения в колледже, производится за фактически отработанное время в данном отчетном периоде по решению директора колледжа на основании представления руководителя структурного подразделения в случаях, когда увольнение обусловлено:

- выходом на пенсию (по возрасту, инвалидности);
- призывом на военную службу;
- рождением ребенка и необходимостью ухода за ним до 3-х лет;
- необходимостью осуществления ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- поступлением в высшее (среднее) специальное учебное заведение с отрывом от работы;
- переходом на выборную должность в органы законодательной и исполнительной власти;
- проведением организационно-штатных мероприятий.

11. Решение о выплате работникам премии и ее размере принимается директором колледжа по представлению руководителей структурных подразделений, согласованному с заместителем директора по экономическим вопросам, с учетом мнения профсоюзной организации.

Основанием для выплаты премии является приказ за подписью директора колледжа с указанием конкретного ее размера каждому работнику.

12. Премирование директора осуществляется на основании приказа министра здравоохранения Московской области.

13. Финансовые средства, предусмотренные фондом заработной платы на премирование по вакантным должностям, могут быть использованы на выплату премий при условии, что должностные обязанности по вакантным должностям фактически выполнялись.

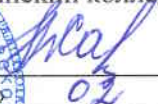
СОГЛАСОВАНО  
 Председатель первичной профсоюзной организации  
 ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4»

  
 \_\_\_\_\_ Н.В. Поликарпова  
 « 06 » 02 2019 г.

Приложение № 4 к коллективному договору

УТВЕРЖДЕНО  
 Директор ГБПОУ МО  
 «Московский областной  
 медицинский колледж № 4»



  
 \_\_\_\_\_ Л.И. Сарсон  
 2019 г.

## ПЕРСПЕКТИВНЫЙ ПЛАН ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ 2019-2021 гг.

государственного бюджетного профессионального  
 образовательного учреждения Московской области  
 «Московский областной медицинский колледж № 4»

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Занимаемая должность	Базовое образование	Последнее повышение квалификации		Планируемый срок повышения квалификации
				Наименование учебного заведения, год	Тема	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Алхимова Ольга Константиновна	Преподаватель МДК 01.02 Технология педикюра, МДК 01.01 Технология маникюра	Среднее специальное, ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж №4», 2017 г.	ЧУ ДПО «Институт косметологии, эстетической медицины и визажного искусства – Дом Русской Косметики», г.Москва, 2017 г.	Практика и методика подготовки кадров по профессии «Косметолог» (Специальности «Технология эстетических услуг») с применением стандарта Ворлдскилз Россия», 90 ч.	2020

2.	Владимирова Людмила Алексеевна	Преподаватель русского языка и литературы	Высшее, Московский заочный педагогический институт, учитель русского языка и литературы, 1978 г.	Академия социального управления г.Москва, 2017 г.	Современные технологии обучения и методы оценки качества образования в соответствии с ФГОС СПО, 72 ч.	2020
3.	Галанина Ирина Юрьевна	Преподаватель физической культуры	Высшее, Российская государственная академия физической культуры, специалист по физической культуре, 2001 г.	Академия социального управления г.Москва, 2017 г.	Современные технологии обучения и методы оценки качества образования в соответствии с ФГОС СПО, 72 ч.	2020
4.	Гришина Татьяна Дмитриевна	Преподаватель ПМ.01 Проведение профилактических мероприятий	Высшее, Первый московский государственный медицинский институт имени И.М. Сеченова, врач-гигиенист, эпидемиолог по специальности «Гигиена, санитария, эпидемиология», 1986 г.	-	-	2019
5.	Демидова Ольга Александровна	Преподаватель истории и обществознания	Высшее, Ульяновский государственный педагогический университет имени И.Н.Ульянова, учитель истории, 2007 г.	Негосударственное образовательное учреждение высшего образования Московский технологический институт, 2015 г.	От знаниевой парадигмы к системно - деятельностной: современные приемы работы с источником при подготовке к ГИА и ЕГЭ по истории, 72 ч.	2019
6.	Дубровский Владимир Иванович	Преподаватель основ безопасности жизнедеятельности, безопасности жизнедеятельности	Московское высшее общевойсковое командное училище имени Верховного Совета РСФСР по специальности Командная тактическая мотострелковых войск, 1990 г.	АНО ДО «Сибирский институт непрерывного дополнительного образования», г.Омск, 2016 г.	Профессиональная переподготовка Программа «Педагогическое образование: учитель образовательной организации» на ведение проф. деятельности в сфере преподавания основ безопасности	2019

					жизнедеятельности в образовательной организации, 254 ч.	
7.	Евстигнеева Наталья Александровна	Преподаватель иностранного языка	Высшее, Липецкий государственный педагогический институт, учитель английского языка, 1976 г.	Академия социального управления г.Москва, 2017 г.	Современные технологии обучения и методы оценки качества образования в соответствии с ФГОС СПО, 72 ч.	2020
8.	Ершова Татьяна Анатольевна	Преподаватель ПМ. 04 Выполнение работ по профессии «Младшая медицинская сестра по уходу за больными»	Высшее, Московская медицинская академия имени И.М. Сеченова, менеджер по специальности «Сестринское дело», 2015 г.	ГАПОУ «Казанский медицинский колледж», г. Казань, 2018 г.	Практика и методика подготовки кадров по профессии «Медицинская сестра» с учетом стандарта Ворлдскиллс Россия по компетенции «Медицинский и социальный уход», 88 ч.	2021
9.	Ионов Станислав Николаевич	Преподаватель дисциплин «Анатомия и физиология человека», «Основы патологии», «Основы микробиологии и иммунологии»	Высшее, Ярославский медицинский институт, военный врач, 2002 г.	Академия социального управления г.Москва, 2017 г.	Современные технологии обучения и методы оценки качества образования в соответствии с ФГОС СПО, 72 ч.	2020
10.	Кабанова Елена Юрьевна	Преподаватель истории и обществознания	Волгоградский государственный педагогический институт им. А.С. Серафимовича, 1985 г., специальность «История с дополнительной специальностью Советское право», квалификация «Учитель истории и	Академия социального управления г.Москва, 2017 г.	Современные технологии обучения и методы оценки качества образования в соответствии с ФГОС СПО, 72 ч.	2020

			советского права»			
11.	Клевцова Наталья Викторовна	Преподаватель дисциплин МДК 02.01 Технология косметических услуг	Высшее, Московская медицинская академия имени И.М. Сеченова, провизор, 1997 г.	Академия социального управления г.Москва, 2017 г.	Современные технологии обучения и методы оценки качества образования в соответствии с ФГОС СПО, 72 ч.	2020
12.	Константинова Наталья Викторовна	Преподаватель ПМ. 04 Выполнение работ по профессии «Младшая медицинская сестра по уходу за больными	ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов» г. Москва, 2018г., бакалавр по специальности 34.03.01 Сестринское дело	Сетевой институт дополнительного профессионального образования, г. Иркутск, 2018 г.	Теория и практика преподавания клинических дисциплин в условиях реализации стандартов нового поколения в системе СПО, 144 ч.	2021
13.	Лебедева Нина Васильевна	Преподаватель ПМ.02 Участие в лечебно-диагностическом и реабилитационном процессах, ПМ. 02 Сестринский уход при различных заболеваниях и состояниях	Высшее, Горьковский медицинский институт имени С.М. Кирова, врач-педиатр по специальности «Педиатрия», 1984 г., кандидат медицинских наук	ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет путей сообщения», 2015 г.	Профессиональная компетентность преподавателя в соответствии с требованиями образовательного стандарта третьего поколения, 72 ч.	2019
14.	Лезина Наталья Владимировна	Преподаватель физики, информатики и ИКТ в профессиональной деятельности	Высшее, Арзамасский государственный педагогический институт имени А.П.Гайдара, учитель математики и физики, 1996 г.; Волго-Вятская академия государственной службы, менеджер по специальности «Государственное и муниципальное управление», 2010 г.;	ООО Учебный центр «Профакадемия» г.Москва, 2018 г.	Теория и методика преподавания физики в условиях реализации ФГОС, 72 ч.	2021

			ЧОУ ДПО «Академия бизнеса и управления системами», 2017 г., методист			
15.	Малайчина Ольга Владимировна	Преподаватель ПМ. 01 Проведение профилактических мероприятий, ПМ.04 Выполнение работ по профессии «Младшая медицинская сестра по уходу за больными»	Высшее, Алтайский государственный медицинский университет, менеджер по специальности «Сестринское дело», 2014 г.	УЦ ДПО «Европейский центр долгосрочной опеки» г. Москва, 2018 г.	Организация и проведение мероприятий по уходу и реабилитации за тяжелобольным или пожилым человеком, 72 ч.	2021
16.	Махонина Ирина Викторовна	Преподаватель математики	Высшее, Московский ордена Ленина и ордена Трудового Красного Знамени государственный педагогический институт имени В.И.Ленина, учитель математики, 1983 г.	-	-	2019
17.	Мечетная Ольга Евгеньевна	Преподаватель ПМ.02 Участие в лечебно- диагностическом и реабилитационном процессах, ПМ. 02 Сестринский уход при различных заболеваниях и состояниях	Высшее, Витебский государственный медицинский институт, врач по специальности «Лечебное дело», 1986 г.	Академия социального управления г.Москва, 2017 г.	Современные технологии обучения и методы оценки качества образования в соответствии с ФГОС СПО, 72 ч.	2020
18.	Никитина Татьяна Николаевна	Преподаватель психологии	Московский государственный университет сервиса, специалист по социальной работе, 2000 г.;	Академия социального управления г.Москва, 2017 г.	Современные технологии обучения и методы оценки качества образования в соответствии с ФГОС СПО,	2020

			ГОУ ВПО МО «Московский государственный областной университет», Психолог, преподаватель психологии, 2010 г.		72 ч.	
19.	Пинигина Анна Юрьевна	Преподаватель ПМ. 01 Проведение профилактических мероприятий, ПМ.04 Выполнение работ по профессии «Младшая медицинская сестра по уходу за больными»	Высшее, Иркутский государственный медицинский университет Федерального агентства по здравоохранению и социальному развитию, менеджер по специальности «Сестринское дело», 2009 г.	Академия социального управления г.Москва, 2017 г.	Современные технологии обучения и методы оценки качества образования в соответствии с ФГОС СПО, 72 ч.	2020
20.	Родионова Мария Сергеевна	Преподаватель ПМ. 02. МДК. 02.01 Сестринский уход при различных заболеваниях и состояниях	Высшее, Московская медицинская академия имени И.М. Сеченова, менеджер по специальности «Сестринское дело», 2004 г.	ФГАУ «ФИРО», г.Москва, 2016 г.	Современные подходы к организации учебного процесса, практики и разработке ФОС в свете изменения в нормативно-правовой базе, 72 ч.	2019
21.	Саринская Мария Петровна	Преподаватель ПМ. 04 Выполнение работ по профессии «Младшая медицинская сестра по уходу за больными», ПМ. 02. МДК. 02.01 Сестринский уход при различных заболеваниях и состояниях	Высшее, Первый московский государственный медицинский институт имени И.М. Сеченова, менеджер по специальности «Сестринское дело», 2011 г.	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Департамента здравоохранения г. Москвы «Медицинский колледж №2», 25.04.16 – 10.06.16	Современные требования к содержанию учебного процесса. Создание контрольно - оценочных средств в системе СПО, 72 ч.	2019
22.	Сарсон	Преподаватель	Высшее, Московский	Академия	Современные технологии	2020



	Людмила Исааковна	фармакологии и основ латинского языка с медицинской терминологией	медицинский институт имени И.М. Сеченова, провизор, 1980 г.	социального управления г.Москва, 2017 г.	обучения и методы оценки качества образования в соответствии с ФГОС СПО, 72 ч.	
23.	Розенберг Станислав Анатольевич	Преподаватель дисциплин «Информатика», «Информатика и ИКТ»	Высшее, Московский энергетический институт (технический университет), специалист по защите информации, 2010 г.	ООО Учебный центр «Профессионал», г. Москва, 2017 г.	Профессиональная переподготовка по программе «Информатика: теория и методика преподавания в образовательной организации», 600 ч., квалификация – учитель информатики	2020
24.	Чагаева Ольга Игоревна	Преподаватель ПМ.01. МДК 01.01. Пропедевтика клинических дисциплин, ПМ.02. МДК 02.01 Лечение пациентов терапевтического профиля	Высшее, Московская медицинская академия имени И.М. Сеченова, врач, 1999г.	Академия социального управления г.Москва, 2017 г.	Современные технологии обучения и методы оценки качества образования в соответствии с ФГОС СПО, 72 ч.	2020
25.	Крайнова Юлия Павловна	Преподаватель ПМ. 02 МДК 02.01 Технология косметических услуг; ПМ. 03 МДК 03.02 Технология массажа	ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов» г. Москва, 2019 г., бакалавр по специальности 34.03.01 Сестринское дело	Академия социального управления г. Москва, 2017 г.	Современные технологии обучения и методы оценки качества образования в соответствии с ФГОС СПО, 72 ч.	2020
26.	Щербакова Татьяна Алексеевна	Преподаватель биологии и химии	Высшее, Калининский государственный университет, учитель биологии и химии, 1985 г.	ООО Учебный центр «Профакадемия» г.Москва, 2018 г.	Современные методы обучения биологии в условиях реализации ФГОС, 72 ч.	2021

**Дмитровский филиал**

№п/п	ФИО	Занимаемая должность	Базовое образование	Последнее повышение квалификации		Планируемый срок повышения квалификации
				Наименование учебного заведения и год	Тема	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Акулова Алина Владимировна	Преподаватель английского языка	Высшее, Брянский ордена «Знак Почета» государственный педагогический институт им. И. Петровского специальность «Английский и немецкий языки» квалификация «учитель английского и немецкого языков», 1992 г.	Центр онлайн обучения Нетология-групп, 22.08.2017 г.	«Языковые компетенции преподавателя английского языка (уровень В2-С1) 144 ч.	2020
2.	Арутюнова Нинели Мартиновна	Преподаватель ПМ 02 Участие в лечебно-диагностическом и реабилитационных процессах	Высшее, Астраханский государственный медицинский институт по специальности «Врач – педиатр», 1995 г.	ГБУЗ МО МОНИКИ им. МФ Владимирского с 15.11.18 по 12.12.18 гг.	Педиатрия, 144 ч.	2021

3.	Баркова Ирина Николаевна	Преподаватель основ философии биомедицинской этики	Высшее, Московский ордена Трудового Красного Знамени областной педагогический институт им. Н.К. Крупской по специальности история и обществоведение, 1987 г. К.Ф.Н., Московский государственный лингвистический университет, 23.04.2003 г. Аттестат о присвоении ученого звания доцента философии и психологии, приказ Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки, 17.03.2010 г.	АНО ДПО «Московская академия профессиональных компетенций» профессиональная переподготовка, 14.04.2018 г.	Профессиональная переподготовка по программе «Социальная педагогика и психология», 576 ч.	2021
4.	Безуглова Елена Викторовна	Преподаватель истории и обществознания	Высшее, Московский областной педагогический институт им. Крупской по специальности «Учитель истории и обществоведения» 1978 г.	ООО «Столичный учебный центр» 29.05.2018 г.	«Проектная и исследовательская деятельность: Педагогические основы применения в условиях реализации ФГОС», 72 ч.	2021
5.	Бик-Мухамедова Любовь Викторовна	Преподаватель ПМ.04 Выполнение работ по профессии младшая медицинская сестра по уходу за больными	СПО, Бежецкое медицинское училище по специальности фельдшерской, 1982 г. Высшее, Калининский государственный университет по специальности «Биология», 1993 г.	ООО Учебный центр «Профакадемия», 26.12.2018 г.	«Методы игрового социального имитационного моделирования в образовательных программах СПО» 144 ч.	2021

6.	Вазюля Мария Валериевна	Преподаватель ПМ.04 Выполнение работ по профессии младшая медицинская сестра по уходу за больными	СПО, Дмитровское медицинское училище по специальности «Лечебное дело», 2003 г. Высшее, Государственное образовательное учреждение профессионального образования Московский государственный областной университет по специальности «учитель – Логопед», 2009 г.	ФГАУ «Федеральный институт развития образования», с 22.11.2016 г. по 02.12.2016 г.	«Современные подходы к организации учебного процесса, практики и разработке ФОС в свете изменения в нормативно-правовой базе», 72 ч.	2019
7.	Грачева Галина Германовна	Преподаватель латинского языка с медицинской терминологией	СПО, Медицинское училище Академии медицинских наук СССР по специальности медицинская сестра, 1968 г, Высшее, «1 Московский медицинский институт им. И.М. Сеченова» по специальности лечебное дело, 1982 г. К.м.н., Московская медицинская академия им. И.М. Сеченова, 2002 г.	Муниципальное учреждение дополнительного образования «Информационный методический центр», 26.08.2017 г.	«Психологическая компетентность педагога: психологические технологии на современном уроке» 72 ч.	2020
8.	Гусев Андрей Владимирович	Преподаватель ПМ.02 Участие в лечебно-диагностическом и реабилитационных процессах	Высшее, Калининский государственный медицинский институт по специальности лечебное дело, 1987 г.	Муниципальное учреждение дополнительного образования «Информационный методический центр», 26.08.2017 г.	«Психологическая компетентность педагога: психологические технологии на современном уроке» 72 ч.	2020

9.	Гусева Людмила Васильевна	Преподаватель химии	СПО, 2-ое Ленинградское медицинское училище по специальности «Медицинская сестра» 1973 г. Высшее, Бирский государственный педагогический институт по специальности «Учитель биологии» 1982 г.	Муниципальное учреждение дополнительного образования «Информационный методический центр», 26.08.2017 г.	«Психологическая компетентность педагога: психологические технологии на современном уроке» 72 ч.	2020
10.	Гусева Татьяна Владимировна	Преподаватель ПМ 02 Участие в лечебно-диагностическом и реабилитационных процессах	Высшее, Московский медицинский стоматологический институт по специальности «Лечебное дело» врач – терапевт 1998 г.	АНО ДПО «Московская академия профессиональных компетенций» с 27.02.2017 г. по 27.03.2017 г.	«Инновационные и активные методы обучения и воспитания в условиях реализации ФГОС (по уровням образования и предметным областям)» по предметной области «Педагогика СПО», 72 ч.	2020
				Муниципальное учреждение дополнительного образования «Информационный методический центр», 26.08.2017 г.	«Психологическая компетентность педагога: психологические технологии на современном уроке» 72 ч.	
11.	Дроздова Зинаида Григорьевна	Преподаватель английского языка	Высшее, Московский областной педагогический институт им. Крупской по специальности «Учитель английского языка» 1974 г.	ОУ «Педагогический университет «Первое сентября», 01.02.2018 г.	Современное образовательное учреждение. Темы: 1. Новые педагогические технологии: организация и содержание проектной деятельности учащихся – 72 ч. 2. Создание презентации PowerPoint – 36 ч.	2021

12.	Дурманова Галина Анатольевна	Преподаватель анатомии и физиологии человека	СПО, Медицинское училище №16 при клинической больнице им. Боткина г. Москвы 1977 Высшее, Московский государственный заочный педагогический институт по специальности «Учитель биологии» 1985 г.	ООО «Столичный учебный центр» 24.04.2018 г.	«Проектная и исследовательская деятельность: Педагогические основы применения в условиях реализации ФГОС», 72 ч.	2021
13.	Жиндарова Юлия Анатольевна	Преподаватель ПМ.04 Выполнение работ по профессии младшая медицинская сестра по уходу за больными	Высшее, Московская медицинская академия им. Сеченова по специальности «Сестринское дело» квалификация менеджер 1999 г.	АНО ВПО «Европейский Университет «Бизнес Треугольник», 16.02.2017 г.	«Информационно- коммуникационные технологии в профессиональной деятельности педагога в условиях ФГОС»	2020
				Муниципальное учреждение дополнительного образования «Информационный методический центр», 26.08.2017 г.	«Психологическая компетентность педагога: психологические технологии на современном уроке» 72 ч.	
14.	Журавлева Лариса Львовна	Преподаватель ПМ.01 Проведение профилактических мероприятий, ПМ.01 Диагностическая деятельность	Высшее, Первый Московский медицинский институт им. И.М. Сеченова, по специальности лечебное дело, 1978 г.	Муниципальное учреждение дополнительного образования «Информационный методический центр», 26.08.2017 г.	«Психологическая компетентность педагога: психологические технологии на современном уроке» 72 ч.	2020

15.	Жученко Ольга Анатольевна	Преподаватель проектно- исследовательской деятельности	Высшее, «Московский институт инженеров землеустройства» по специальности землеустройство, 1991 г., Московская сельскохозяйственная академия имени К.А. Тимирязева по специальности педагог-экономист в СПО, 1997 г.	ООО «Столичный учебный центр» 24.04.2018 г.	«Проектная и исследовательская деятельность: Педагогические основы применения в условиях реализации ФГОС», 72 ч.	2021
16.	Каверина Наталья Евгеньевна	Преподаватель психологии Педагог-психолог	Высшее, «Московский государственный университет путей сообщения» по специальности программное обеспечение вычислительной техники и автоматизированных систем, 1995 г. НОУ ВПО «Сергиево- Посадский гуманитарный институт» по специальности психология, 2004 г.	ГБПОУ ВО МО «Академия социального управления» 30.03.2018 г.	«Информационное общество. Информационная безопасность» 108 ч.	2021
				АНО ДПО «ФИПКип» профессиональная переподготовка, начала обучение с 25.10.2018 г.	«Педагогическое образование: преподаватель психологии в СПО» 520 ч.	

17.	Князев Владимир Николаевич	Преподаватель ОБЖ, ПМ.02 Участие в лечебно- диагностическом и реабилитационных процессах ПМ.01 Диагностическая деятельность	Высшее, «Семипалатинский медицинский институт» по специальности лечебно- профилактическое дело, 1984 г. Высшее, «Военно- медицинская академия» по специальности хирургия, 1996 г. Высшее, «Государственный институт усовершенствования врачей Министерства обороня РФ» переподготовка по военно-полевой хирургии, 2005 г. К.м.н., «Нижегородская государственная медицинская академия», 2010 г.	30-й Всемирный юбилейный конгресс Международной ассоциации хирургов, гастроэнтерологов и онкологов – IASGO 9-12.09.2018 г.	Участник прошел обучение в рамках реализации модели отработки основных принципов непрерывного медицинского образования и получил 12 з.е.	2021
18.	Костюкова Ольга Витальевна	Преподаватель физической культуры	Высшее, ГОУ ВПО Московский государственный областной университет по специальности Физическая культура, 2010 г.	ООО «Инфоурок» начала обучение с 30.11.18 г.	«Педагогическая деятельность по физической культуре», 72 ч.	2018- 2019
19.	Куштель Наталия Анатольевна	Преподаватель Информатики и математики	Высшее, Белорусский ордена Тр. Красного Знамени политехнический институт по специальности инженер-технолог, 1988 г. Переподготовка ГОУ Педагогическая академия по специальности «Преподаватель информатики», 2010 г. переподготовка по	ООО «Столичный учебный центр» 11.04.2018 г.	«Проектная и исследовательская деятельность: Педагогические основы применения в условиях реализации ФГОС», 72 ч.	2021



			специальности «Учитель математики»			
20.	Лёвкина Ирина Алексеевна	Преподаватель русского языка и литературы	Высшее, Московский ордена Трудового Красного Знамени областной педагогический институт им. Н.К. Крупской по специальности «Русский язык и литература», 1988 г.	Муниципальное учреждение дополнительного образования «Информационный методический центр», 26.08.2017 г.	«Психологическая компетентность педагога: психологические технологии на современном уроке» 72 ч.	2020
21.	Лямина Татьяна Евгеньевна	Преподаватель основ философии, экономики	Высшее, Московский областной педагогический институт им. Крупской по специальности «Учитель истории и обществоведения» по специальности «Учитель истории и обществознания» 1978 г	Муниципальное учреждение дополнительного образования «Информационный методический центр», 26.08.2017 г.	«Психологическая компетентность педагога: психологические технологии на современном уроке» 72 ч.	2020
22.	Плякина Елена Владимировна	Преподаватель ПМ 01 Проведение профилактических мероприятий	Высшее, Рязанский государственный медицинский университет им. акад. Павлова по специальности «Врач - гигиенист, эпидемиолог», 1996 г.	ФГАУ «Федеральный институт развития образования», с 22.11.2016 г. по 02.12.2016 г.	«Современные подходы к организации учебного процесса, практики и разработке ФОС в свете изменения в нормативно-правовой базе» аспирант кафедры «Психологии»	2019
			Высшее, Негосударственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Российский новый университет» по специальности «Психолог», 2013 г.	НОУ ВПО «Российский новый университет» 2015-19 гг.		

23.	Сергеева Нина Александровна	Преподаватель английского языка	Высшее, Ярославский ордена Трудового Красного знамени государственный педагогический институт им. К.Д. Ушинского, 1986 г.	ЧОУ ДПО «Академия бизнеса и управления системами» профессиональная переподготовка, 12.02.2018 г.	«Менеджмент в образовании» 510 ч.	2021
				ООО «Столичный учебный центр» 24.04.2018 г.	«Проектная и исследовательская деятельность: Педагогические основы применения в условиях реализации ФГОС», 72 ч.	
				ООО «Столичный учебный центр» 02.10.2018 г.	«Английский язык: Современные технологии обучения иностранному языку с учетом требований ФГОС», 72 ч.	
24.	Сергеева Ольга Валентиновна	Преподаватель ПМ.04 Выполнение работ по профессии младшая медицинская сестра по уходу за больными	СПО, Дмитровское медицинское училище по специальности «Фельдшер», 1986 г. Высшее, ГОУ ВПО «Российский государственный социальный университет» по специальности «Социальный педагог» 2009 г.	ООО «Столичный учебный центр» 24.04.2018 г.	«Проектная и исследовательская деятельность: Педагогические основы применения в условиях реализации ФГОС», 72 ч.	2021
25.	Шандина Ирина Владимировна	Преподаватель ОП.01 «Здоровый человек и его окружение»	СПО, Пятигорское медицинское училище, фельдшер, 1973 г. Высшее, Ставропольский государственный медицинский институт, по	Муниципальное учреждение дополнительного образования «Информационный методический	«Психологическая компетентность педагога: психологические технологии на современном уроке» 72 ч.	2020

			специальности педиатрия, 1980 г.	центр», 26.08.2017 г.		
26.	Шокин Николай Борисович	Преподаватель Анатомии и физиологии человека	ВПО, Калининский государственный медицинский институт, специальность: «Стоматология», квалификация «врач-стоматолог», 1983 г.	ВНОЦ «Современные образовательные технологии», 09.01.19 гг.	«Менеджмент в образовании: обеспечение развития и эффективной деятельности образовательной организации», 144 ч.	2022

### Сергиево-Посадский филиал

№ п/п	Ф.И.О.	Занимаемая должность	Базовое образование	Последнее повышение квалификации		Последнее повышение квалификации
				Наименование учебного заведения и год	Наименование учебного заведения и год	
1	Гурдяева Ольга Андреевна	Преподаватель ОГСЭ 03. Иностранный язык	Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Оренбургский государственный педагогический университет», специальность «Иностранные языки», квалификация учитель немецкого и английского языка», 2009 г.	Академия социального управления г. Москва, 2017г.	«Современные технологии обучения и методы оценки качества образования в соответствии с ФГОС СПО»	2020г.
2	Железкова Ирина Михайловна	Преподаватель ОП 01 Основы латинского языка с медицинской	Крымский государственный медицинский институт, специальность «Лечебное дело», квалификация «врач»,	-	-	2019г.

		терминологией	титул «Доктор медицины», 1989г.			
3	Комарова Елена Анатольевна	Преподаватель ПМ 01. Проведение профилактических мероприятий	Сергиево-Посадское медицинское училище, специальность Лечебное дело, 1999 г.  ГОУ ВПО «Московская медицинская академия имени И.М. Сеченова Министерства здравоохранения России», 2003 г., специальность «сестринское дело», квалификация «менеджер»	Академия социального управления г. Москва, 2017г.	«Современные технологии обучения и методы оценки качества образования в соответствии с ФГОС СПО»	2020г.
4	Куранов Александр Николаевич	Преподаватель МДК 02.01 Раздел Сестринская помощь в терапии	Куйбышевский медицинский институт, специальность «лечебно-профилактическое дело», квалификация «военный врач», 1982 г.	ООО «Сетевой институт дополнительного профессионального образования», 2017г.	«Теория и практика преподавания клинических дисциплин в условиях реализации стандартов нового поколения в системе СПО», 72ч., рег. №0501	2020г.
5	Маркина Татьяна Ивановна	Преподаватель ПМ.04 Выполнение работ по одной или нескольким профессиям рабочих, должностям служащих	Кашинское медицинское училище, медицинская сестра, 1988 г.; ГОУ ВПО «Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина», психолог, преподаватель психологии, 2006 г.  ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов» г.Москва, специальность- 34.03.01 Сестринское дело,	АНО ДПО "Сибирский институт практической психологии, педагогике и социальной работы ", 2018г.	«Методика преподавания профессионального модуля "Выполнение работ по профессии "Младшая медицинская сестра по уходу за больными", 144ч.	2021г.

			квалификация- бакалавр, 2018г.			
6	Махортова Ольга Алексеевна	Преподаватель ПМ.04 Выполнение работ по одной или нескольким профессиям рабочих, должностям служащих	Воронежская государственная медицинская академия им. Н.Н. Бурденко, специальность «сестринское дело», квалификация «менеджер», 2001 г.	АНО ДПО "Сибирский институт практической психологии, педагогики и социальной работы ", 2018г.	«Методика преподавания профессионального модуля "Выполнение работ по профессии "Младшая медицинская сестра по уходу за больными", 144ч.	2021г.
7	Рыбалка Виктория Александровна	Преподаватель ПМ.04 Выполнение работ по одной или нескольким профессиям рабочих, должностям служащих	Загорское медицинское училище, медицинская сестра, 1992 г. ГОУ ВПО «Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина», психолог, преподаватель психологии, 2006г.  ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов» г.Москва, специальность- 34.03.01 Сестринское дело, квалификация- бакалавр, 2018г.	АНО ДПО "Сибирский институт практической психологии, педагогики и социальной работы ", 2018г.	«Методика преподавания профессионального модуля "Выполнение работ по профессии "Младшая медицинская сестра по уходу за больными", 144ч.	2021г.
8	Торопова Ольга Андреевна	Методист	ГОУ СПО «Оренбургский областной медицинский колледж», специальность «стоматология», квалификация «зубной врач», 2008 г.  ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный педагогический университет»,	Академия социального управления г. Москва, 2017г.	«Современные технологии обучения и методы оценки качества образования в соответствии с ФГОС СПО»	2020г.

			специальность «биология», квалификация «учитель биологии» 2013 г.			
9	Шарапова Елена Борисовна	Преподаватель ПМ.02 Участие в лечебно-диагностическом и реабилитационном процессах	2-ой Московский государственный медицинский институт им. Н.И. Пирогова, специальность «лечебное дело», квалификация «врач-лечебник», 1979 г.	Академия социального управления г. Москва, 2017г.	«Современные технологии обучения и методы оценки качества образования в соответствии с ФГОС СПО»	2020г.
10	Шунин Виктор Николаевич	Преподаватель ОГСЭ 02 История	Московский областной педагогический институт имени Н.К. Крупской, учитель истории и обществознания, 1988 г.	Образовательное учреждение Педагогический университет «Первое сентября», 2017 г.	«Новые педагогические технологии: организация и содержание проектной деятельности учащихся» (72 часа), рег. №ЕД-А-344063/405-587-323	2020г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации  
ГБПОУ МО «Московский областной медицинский  
колледж № 4»

  
Н.В. Поликарпова  
« 06 » 02 2019 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБПОУ МО  
«Московский областной  
медицинский колледж № 4»

  
Л.И. Сарсон  
« 06 » 02 2019 г.

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**  
**государственного бюджетного профессионального**  
**образовательного учреждения Московской области**  
**«Московский областной медицинский колледж № 4»**

Администрация государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Московский областной медицинский колледж № 4», в лице директора Сарсон Людмилы Исааковны, специалиста по охране труда ГБПОУ МО «МОМК № 4» Помазуева Дмитрия Леонидовича и председателя первичной профсоюзной организации ГБПОУ МО «МОМК № 4» Поликарповой Натальи Валентиновны, заключили настоящее Соглашение в том, что администрация учреждения в течение 2019-2021 гг. обязывается выполнять следующие мероприятия:

№	Содержание мероприятий	Основные вредные и опасные производственные факторы	Стоимость работ, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение	Ожидаемая социальная эффективность мероприятия			
						Количество работников, которым условия труда приведены в соответствие с нормативными требованиями по охране труда, человек, человек труда		Количество работников, вывобождаемых с тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, человек	
						всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Обеспечение наличия комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой деятельности образовательного учреждения	Отсутствуют	-	постоянно		109	91	-	-
2.	Проведение в установленном порядке работ по проведению специальной оценки условий труда, оценка уровней профессиональных рисков.		47						



3.	Обеспечение деятельности комиссии по охране труда, взаимодействие администрации и комиссии по охране труда в соответствии с целями и задачами охраны труда в учреждении			постоянно					
4.	Корректировка и утверждение правил и инструкций по охране труда на каждом рабочем месте с учетом мнения уполномоченного трудового коллектива по охране труда, на основе законодательства РФ			постоянно					
5.	Организация обучения и проверки знаний по охране труда членов комиссии по охране труда, уполномоченного трудового коллектива по охране труда, администрации колледжа			2019					
6.	Проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников			постоянно					

7.	Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациям и средствах индивидуальной защиты			постоянно					
8.	Проведение для всех поступающих на работу лиц, вводного инструктажа по охране труда, организация обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим			постоянно					
9.	Проведение первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте			постоянно					
10.	Проведение повторного инструктажа по охране труда			не реже одного раза в 6 месяцев					
11.	Проведение внепланового инструктажа по охране труда			по мере необходимости					
12.	Проведение целевого инструктаж по охране труда			по мере необходимости					
13.	Организация контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты			Постоянно					

14.	Обеспечение соблюдения законодательства о применении труда женщин и лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда			Постоянно					
15.	Обеспечение информационного уголка по охране труда наглядными пособиями		60	Постоянно					
16.	Обеспечение строгого соблюдения должностными лицами требований охраны труда			Постоянно					
17.	Проведение анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости и принятие профилактических мер по снижению уровня производственного травматизма профессиональной заболеваемости			1 раз в полугодие					
18.	Выборы уполномоченного лица трудового коллектива по охране труда			сентябрь 2019г.					
19.	Выборы нового состава комиссии по охране труда			сентябрь 2019г.					


20.	Планирование мероприятий по охране труда на 2017 - 2018 годы			до 20.12.2019 г.					
21.	Организация профилактических прививок против гриппа			Ежегодно					
22.	Составление графика отпусков на текущий год			Ежегодно, до 1 декабря					
23.	Организация подготовки к капитальному ремонту здания колледжа			по мере необходимо сти					
24.	Подготовка к ОЗП и отопительному сезону			ежегодно					
25.	Организация проведения измерений сопротивления изоляции электроустановок и электропроводки, заземляющих устройств, анализ воздушной среды на содержание пыли, газов и паров вредных веществ, замер освещенности, наличие радиации, шума в помещениях школы в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности			ежегодно					
26.	Организация и проведение обучения сотрудников мерам обеспечения пожарной безопасности			Ежегодно, март и ноябрь					

27.	Организация и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации персонала и обучающихся при возникновении пожара, аварийной ситуации			Ежегодно, апрель и сентябрь					
28.	Подготовка и заключение договора на обслуживание тревожной сигнализации, средств противопожарной защиты			Ежегодно					
29.	Обеспечение безопасного проведения образовательного процесса в учебных помещениях			ежедневно					
30.	Контроль состояния рабочих мест преподавателей, учебного оборудования, наглядных пособий			ежедневно					
31.	Контроль оснащения учебных и подсобных помещений средствами противопожарной защиты			еженедельно					
32.	Организация и проведение мероприятий с работниками и обучающимися по предупреждению травматизма, дорожно-транспортных происшествий, несчастных случаев в колледже и на улице			2 раза в год: сентябрь-апрель					

33.	Контроль за соблюдением санитарно-гигиенического состояния учебных кабинетов, мастерских и других помещений в соответствии с требованиями норм и правил охраны труда, безопасности жизнедеятельности			ежедневно					
34.	Проведение недели безопасности труда, посвященной Всемирному дню охраны труда			Ежегодно, 21 – 28 апреля					

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации  
ГБПОУ МО «Московский областной медицинский  
колледж № 4»

  
Н.В. Поликарпова  
« 06 » 02 2019 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБПОУ МО  
«Московский областной  
медицинский колледж № 4»



  
Л.И. Сарсон  
« 06 » 02 2019 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о выплате материальной помощи работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Московский областной медицинский колледж № 4»

#### І ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящим Положением определены принципы предоставления и выплаты работникам ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4» материальной помощи при возникновении непредвиденных обстоятельств.
- 1.2. Положение разработано на основании действующих нормативных правовых актов РФ, Коллективного договора, заключенного в ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4».
- 1.3. Целью выделения материальной помощи признается повышение уровня социальной защиты, оказания социальной поддержки работникам ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4».
- 1.4. На получение в отдельных случаях материальной помощи вправе претендовать работники, на момент обращения, состоящие в трудовых отношениях с ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4».
- 1.5. В случае, приведенном в п. 2.2. настоящего Положения, правом на обращение за материальной помощью обладают близкие родственники и члены семьи умершего работника.
- 1.6. Финансирование расходов на выплату работникам материальной помощи осуществляется за счет прибыли, полученной от оказания платных образовательных услуг ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4».

## **II. ОСНОВАНИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ И ВЕЛИЧИНА МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

Работник ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4» вправе обратиться за единовременной материальной помощью в следующих случаях:

- 2.1. Рождение у работника ребенка, на основании копии документа о рождении (свидетельства)
- 2.2. Смерть (гибель) работника его близким родственникам на основании копии свидетельства о смерти, копий документов, удостоверяющих родство.
- 2.3. Смерть близких родственников и членов семьи (мужа (жены), детей, родителей) работника, на основании копии выданного в установленном порядке свидетельства о смерти.
- 2.4. Уничтожение или повреждение принадлежащего работнику имущества в результате пожара, наводнения, другого стихийного бедствия и иных подобных обстоятельств на основании справок из противопожарной службы, органов местной власти, органов по чрезвычайным ситуациям и др.
- 2.5. Длительная болезнь работника – на основании выписки из истории болезни, заключения лечащего врача, больничного листа продолжительностью свыше двух месяцев. Материальная помощь по причине болезни оказывается при условии предоставления документов и оснований.

Размер материальной помощи рассматривается руководителем учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией в объеме выделенных внебюджетных средств на эти цели.

## **III. ОБРАЩЕНИЕ ЗА МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩЬЮ И ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЯ О ЕЕ ВЫДЕЛЕНИИ**

3.1 Работники, нуждающиеся в материальной помощи, подают личное заявление с просьбой об оказании материальной помощи с указанием оснований для ее выделения на имя руководителя ГБПОУ МО «Московский областной медицинский колледж № 4» с приложением документов (их копий), подтверждающих наличие предусмотренных разделом II настоящего Положения оснований.

3.2 Возможность выплаты согласовывается с начальником отдела по взаимодействию с ГКУ МО «Централизованная бухгалтерия» (наличие средств).

3.3 Согласованное с начальником отдела по взаимодействию с ГКУ МО «Централизованная бухгалтерия» заявление в 5-тидневный срок рассматривается руководителем, который принимает окончательное решение о выделении работнику суммы материальной помощи, оформляемое приказом, в котором указывается фамилия, имя, отчество работника, сумма выделяемой материальной помощи, срок и основания ее выделения.