

Бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Республики Калмыкия «Калмыцкий медицинский
колледж им. Т. Хахлыновой»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работниками и работодателем
БПОУ РК «Калмыцкий медицинский
колледж им. Т. Хахлыновой»
на 2019-2022 годы

От работодателя:
Директор БПОУ РК
«Калмыцкий медицинский
колледж им. Т.Хахлыновой»

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
БПОУ РК «Калмыцкий
медицинский колледж им.
Т.Хахлыновой»



Азыдов В.К.

июне 2019 г.

М.П.



Зеликеев Великанова А.В.

июне 2019 г.

М.П.

г. Элиста
2019 г.

Зарегистрирован(о) в Министерстве
социального развития, труда и занятости
Республики Калмыкия
Регистрационный
номер № 116
от «10» июня 2019 г.
Министр Мал
(подпись)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор между работниками и работодателем БПОУ РК «Калмыцкий медицинский колледж им. Т.Хахлыновой» на 2019-2022 годы (*далее по тексту* - Коллективный договор) заключен между работодателем и работниками Бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Калмыкия «Калмыцкий медицинский колледж им. Т.Хахлыновой» (*далее по тексту* - «Колледж») и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в «Колледже».

1.2. Коллективный договор основывается на Конституции России и заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (*далее по тексту* - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов и условий труда, оплаты, гарантий работников «Колледжа». Трудовые договоры, заключаемые с работниками «Колледжа», не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.3. Во исполнение настоящего Коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, условия оплаты труда по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники «Колледжа», являющиеся членами Калмыцкой республиканской организации Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (*далее – профсоюз*), в лице их представителя – председатель первичной профсоюзной организации (*далее – профком*);

- работодатель, в лице его представителя – директор «Колледжа».

- работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников «Колледжа».

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования «Колледжа» или расторжения трудового договора с директором «Колледжа».

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании «Колледжа») Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности «Колледжа» Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации «Колледжа» Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора, стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников «Колледжа».

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с 01.09.2019 года.

1.16. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, утверждаются директором с учетом мнения профсоюзной организации в соответствии со ст.372 ТК РФ.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом «Колледжа» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «О продолжительности рабочего времени

(норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» от 22.12.2014г. № 1601 устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченностями кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома.

2.6. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

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

2.8. 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:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение одного календарного года);

- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

2.9. В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ).

2.11. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.12. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателями в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

2.13. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в «Колледже» работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.14. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом «Колледжа», Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в «Колледже».

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

2.16. Стороны обязуются препятствовать нарушениям основополагающих трудовых прав, которые могут выражаться в дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавшие от него (реальный или воспринимаемый статус ВИЧ-инфицированных лиц не должен служить основанием, препятствующим их приему на работу, причиной прекращения трудовых отношений), проводить при необходимости разъяснительную работу по профилактике подобных нарушений трудовых прав работников.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд «Колледжа».

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

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

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением обучения, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук в порядке, предусмотренном гл. 26 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, с учетом мнения профсоюзного комитета организации (ст.196 ТК РФ).

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1 Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут

повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

4.1.2 Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.1.3 В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.4 Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.5 Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

4.2. Стороны договорились о том, что:

4.2.1. Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитавшие детей до 16 лет; родители, воспитавшие детей-инвалидов до 18 лет; лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и профсоюзных организаций (и другие категории работников).

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка «Колледжа» (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом «Колледжа».

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала «Колледжа» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.3. Для педагогических работников «Колледжа» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

5.1.4. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).

5.1.5. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

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

5.1.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников «Колледжа» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению директора «Колледжа».

5.1.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере и в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.1.9. Привлечение работников «Колледжа» к выполнению работы, не предусмотренной Уставом «Колледжа», Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению директора «Колледжа» и с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.1.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников «Колледжа». В эти периоды преподаватели привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.1.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) согласно приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность».

5.1.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором «Колледжа» с учетом

мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

5.1.14. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.2.2. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст.128 ТК РФ в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье до 5 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) до 5 дней;
- на похороны близких родственников до 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны до 35 дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

5.2.3. В связи со спецификой работы, персоналу колледжа не относящимся к педагогическим работникам, установить дополнительный отпуск за счет внебюджетных средств:

- лицам, проработавшим в «Колледже» до 3 лет, предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 2 календарных дней;
- лицам, проработавшим в «Колледже» более 3 лет, предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 4 календарных дней;
- лицам, проработавшим в «Колледже» более 6 лет, предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 6 календарных дней;
- лицам, проработавшим в «Колледже» более 9 лет, предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 8 календарных дней;
- лицам, проработавшим в «Колледже» более 12 лет, предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 10 календарных дней;
- лицам, проработавшим в «Колледже» более 15 лет, предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 12 календарных дней.

5.2.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней предоставляется работникам, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда установлены вредные условия труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасные условия труда.

Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 Трудового Кодекса РФ.

5.2.5. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ, Постановлением Правительства РК № 121 от 08.05.2003г. «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормируемым рабочим днём в государственных учреждениях Республики Калмыкия» присоединяемый к основному, согласно Приложению № 4 Перечень должностей работников БПОУ РК «Калмыцкий медицинский колледж им. Т.Хахлыновой» с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск согласованным Министерством здравоохранения Республики Калмыкия от 23.09.2019г.

5.2.6. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.2.7. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

5.2.8. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. (Приложение № 5 к Коллективному договору между работниками и работодателем БПОУ РК «Калмыцкий медицинский колледж им. Т.Хахлыновой» на 2019 – 2022 годы и график работы (приложение к правилам внутреннего трудового распорядка).

5.2.9. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 5 к Коллективному договору между работниками и работодателем БПОУ РК «Калмыцкий медицинский колледж им. Т.Хахлыновой» на 2019 – 2022 годы) и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда работникам «Колледжа» производится в соответствии утвержденным Положением об оплате труда работников бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Калмыкия «Калмыцкий медицинский колледж им. Т. Хахлыновой» согласованным Министерством здравоохранения Республики Калмыкия и Профсоюзным комитетом «Колледжа» (Приложение № 1).

6.2. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца. Дата выплаты заработной платы за первую половину месяца устанавливается 20-го числа текущего периода, за вторую половину - 5-го следующего месяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Если день выплаты заработной платы попадает на выходной или праздник, то выплатить зарплату необходимо в последний рабочий день перед этим выходным или праздником.

6.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель «Колледжа». В случае отсутствия финансирования Главным распорядителем бюджетных средств руководитель «Колледжа» ответственность не несет.

6.4. В целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении производственных и экономических результатов деятельности «Колледжа», предусматривается установление доплат стимулирующего характера и премирование из внебюджетных средств.

6.5. Право на получение доплат стимулирующего характера и премирование из внебюджетных средств от реализации методических материалов, проведения семинаров, курсов имеют конкретные авторы, исполнители, работники педагогического персонала, административно-управленческого и хозяйственно-обслуживающего персонала, внесшие личный вклад в организацию и привлечение дополнительных средств от приносящей доход деятельности.

6.6. Премирование работников «Колледжа» производится за такие показатели как:

- конечные результаты работы с учетом личного вклада каждого работника в осуществление основных функций колледжа;
- оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию;
- добросовестное отношение и творческий подход к выполнению должностных обязанностей;
- за многолетний добросовестный, качественный труд;
- к профессиональным праздникам;
- по случаю юбилея работника (60, 65 лет и т.д.) при наличии финансовых возможностей.

6.7. Выплата доплат стимулирующего характера и премирование производится на основании приказа руководителя в процентном отношении от оклада или в абсолютных размерах, ежемесячно или разовым путем по итогам работы при наличии финансовых средств.

6.8. При наличии экономии фонда заработной платы работникам колледжа может быть оказана по необходимости единовременная материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с уходом на пенсию, с последующим увольнением в размере от 3000 руб.;
- в связи с тяжелым заболеванием работника (при длительном лечении) и выездом на лечение в размере от 3000 рублей;

- в связи со смертью работника колледжа в размере от 3000 рублей;
- в связи со смертью мужа, жены или ближайших родственников в размере от 3000 рублей;
- в связи с поступлением детей работников колледжа в школу в размере от 3000 рублей.

6.9. Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику колледжа единовременной материальной помощи является заявление работника на имя директора колледжа, а в случае смерти работника, на основании заявления его родственника и копии свидетельства о смерти.

6.10. Размеры единовременной материальной помощи зависят от факторов, вынудивших работника обратиться за помощью и наличия средств на счете, оформляются приказом директора и выплачиваются в абсолютных размерах или в процентном отношении от оклада.

6.11. В пределах средств, предназначенных на выплату материальной помощи, так же может быть оказана материальная помощь в случае тяжелого материального положения, острой нужды и иных причин согласно ТК РФ.

6.12. Материальная помощь может оказываться штатным работникам «Колледжа» по разным случаям не более одного раза в год и проработавшим в «Колледже» более 1 года.

6.13. Для работников, работающих по графику сменности устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период – квартал.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. С целью защиты интересов работников, работодатель и профком обязуются обеспечить условия для деятельности следующих комиссий:

- по социальному страхованию;
- тарификационной комиссии;
- по охране труда и технике безопасности с одинаковым по численности представительством в них администрации и профактива.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством РФ и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников «Колледжа» на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ) (Приложение № 6 Программа «нулевой травматизм» к Коллективному договору БПОУ РК «Калмыцкий медицинский колледж им. Т.Хахлыновой» на 2019 – 2022 гг. с приложением № 1 Перечень мероприятий по реализации Программы «нулевой травматизм»).

8.1.2. Для реализации этого права заключить Соглашение по охране и условиям труда и технике безопасности в БПОУ РК «Калмыцкий медицинский колледж им. Т. Хахлыновой» на 2019-2022 годы (Приложение № 2) с определением в нем

организационных, технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения и ответственных должностных лиц.

8.1.3. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.4. При наличии финансовых средств ежегодно оплачивать мероприятия по охране труда.

8.1.5. Проводить в «Колледже» специальную оценку условий труда во всех подразделениях в установленные сроки.

8.1.6. Проводить со всеми поступающими на работу вводный инструктаж, а также переведенными на другую работу работниками «Колледжа», инструктаж по охране труда, а если необходимо – организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим. Со всеми работниками проводить инструктаж по охране труда два раза в учебный год (в начале первого и второго семестров).

8.1.7. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (Приложение № 3 Перечень профессий и должностей БПОУ РК «Калмыцкий медицинский колледж им. Т.Хахлыновой», имеющих право на получение средств индивидуальной защиты в соответствии с Трудовым кодексом РФ). В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

8.1.8. Провести специальную оценку условий труда и по ее результатам информировать работников «Колледжа» о возможных вредных и (или) опасных факторах на рабочих местах, полагающихся льготах и компенсациях.

8.1.9. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

8.1.10. Организовывать обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работниками «Колледжа» до начала учебного года в соответствии с законодательством, а если это необходимо – в течение учебного года.

8.1.11. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет «Колледжа».

8.1.12. Предоставлять работникам «Колледжа» для выполнения служебных обязанностей помещения, соответствующие всем установленным санитарно-гигиеническим нормам.

8.1.13. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками «Колледжа» на время приостановления работ органами государственного надзора и

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

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

8.1.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ).

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

8.1.17. Создавать в «Колледже» и обеспечивать на паритетных началах деятельность комиссии по охране труда, состоящей из представителей работодателя и профкома в количестве 5 человек.

8.1.18. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников. Обеспечить прохождение внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы (должность) и среднего заработка.

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

8.1.21. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей), сверх установленных законодательством в случаях гибели работника или получения работником травм, сопряженных с получением инвалидности во время исполнения служебных обязанностей, в размере, определяемом сторонами настоящего Коллективного договора – в каждом отдельном случае.

8.1.22. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.

8.1.23. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

8.1.24. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением всех соглашений по охране труда.

8.1.25. Создавать для инвалидов безопасности условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

8.1.26. Осуществлять меры по организации и оформлению кабинетов и уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.

8.1.27. Использовать возможность частичного возмещения расходов на предупредительные меры по профилактике травматизма и профзаболеваний в счет уплаты страховых взносов.

8.1.28. В целях повышения заинтересованности работников и улучшении результатов работы по охране труда, состояния рабочих мест и санитарно-бытовых помещений, принимать участие в проводимых конкурсах на лучшее состояние условий охраны труда и лучшего специалиста по охране труда.

8.1.29. Организовать и проводить физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

8.1.30. Предоставлять работникам, условия труда, на рабочем месте которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным либо опасным:

- повышенную оплату труда (ст. 147 ТК РФ).
- дополнительный отпуск работникам, условия труда на рабочем месте, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям 2-й, 3-й и 4-й степени или к опасным условиям труда (ст. 117 ТК РФ).

8.2. Работники «Колледжа» обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами, внутренними документами «Колледжа», требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные и периодические медицинские обследования.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и другими законодательными актами. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или иной профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ) и вносит соответствующие предложения по социально-трудовым отношениям и управлению колледжем (ст. 53 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту 3 и пункту 5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет членских профсоюзных взносов в размере до 15 процентов от должностного оклада.

9.7. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.10. Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пункта 3 и пункта 5 ст.81 ТК РФ, а также по другим основаниям, предусмотренным действующим законодательством (ст.374, 376 ТК РФ).

9.11. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития «Колледжа».

9.12. Члены профкома включаются в состав комиссий «Колледжа» по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.13. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст.123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ).

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников колледжа, защищающий их интересы.

Профком обязуется:

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

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

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

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

10.5. Осуществлять контроль за своевременностью предоставления отпусков и их оплаты.

10.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников «Колледжа».

10.7. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.8. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- в случае смерти работника колледжа и ближайших родственников;
- на юбилейные даты (50, 55, 60 лет и т.д.);
- при серьезных материальных затруднениях или длительной болезни.

10.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в «Колледже» для членов профсоюза и других работников «Колледжа».

10.10. Проводить работу по оздоровлению детей работников «Колледжа».

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Стороны совместно:

11.1.1. Разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

11.1.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один (или два) раза в год.

11.1.3. Рассматривают в 10-ти дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.1.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.2. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Министерство социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия.

11.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.4. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.

11.5. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 1,5 месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.