

Директор
ГБОУ ПО «Пензенский областной
медицинский колледж»


А.П. Дербенёв
2017 год
М.П.



Председатель профкома
ГБОУ ПО «Пензенский областной
медицинский колледж»


Е.С. Хачатурян
22.11.17 2017 год
М.П.



Утвержден на
общем собрании
коллектива

22.11.17

Коллективный договор

ГБОУ ПО «Пензенский областной медицинский колледж»

| | |
|---|-------|
| Коллективный договор зарегистрирован в | |
| Министерстве труда, социальной защиты и | |
| демографии Пензенской области. | |
| 6 ноября | 20 17 |
| Регистрационный № | 201 |
| Специалист | Комар |

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) от 30 декабря 2001 года №197-ФЗ, иными законодательными и правовыми актами и является правовым документом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники колледжа, в лице их представителя, председателя первичной организации Профсоюза работников здравоохранения и администрация колледжа, в лице директора, именуемый в дальнейшем «Работодатель», который представляет интересы ГБОУ ПО «Пензенский областной медицинский колледж».

1.3. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников колледжа независимо от принадлежности к профсоюзу. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТК РФ).

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на 3 года.

1.7. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

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

1.9. Работники предоставляют право профкому договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва собрания трудового коллектива.

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

1.11. В период действия коллективного договора профсоюз не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут

возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

Раздел 2. Взаимодействие сторон

2.1. В целях выполнения настоящего коллективного договора, обеспечения социальных гарантий работников, снижения уровня социальных конфликтов, сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем стороны обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Отстаивать совместные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и других организациях.

2.1.3. Соблюдать условия и выполнять определенные настоящим коллективным договором обязательства.

2.1.4. Принимать меры по предупреждению и предотвращению конфликтных ситуаций, а также принимать меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

2.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения трудовых прав работников.

Раздел 3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа и трудовым договором.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

3.3. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон. Соглашение заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.5. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с

Правилами внутреннего трудового распорядка в ГБОУ ПО «Пензенский областной медицинский колледж».

3.6. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.7. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.8. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере.

3.9. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

3.10. Перевод работника на другую постоянную работу в колледже, осуществляется только с письменного согласия работника. Отстранение работника от работы производится только в случаях предусмотренных законом (ст.76 ТК РФ).

3.11. Все вопросы, связанные с изменением структуры колледжа, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием профкома.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ГБОУ ПО «Пензенский областной медицинский колледж» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

4.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка ГБОУ ПО «Пензенский областной медицинский колледж», являющимися неотъемлемой частью коллективного договора, на основании действующего трудового законодательства РФ.

4.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК

РФ и не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ). Для педагогических работников колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

4.5. Преподаватели работают в соответствии с расписанием учебных занятий, которые доводятся до их сведения не позднее чем за две недели. В случае изменения расписания преподаватели заблаговременно извещаются об этом.

4.6. Во время каникул, не совпадающих с очередным отпуском, преподаватели привлекаются к педагогической и организационной работе согласно утвержденного плана.

4.7. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в отпуске.

4.8. Общим выходным днем считается воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе является суббота.

4.9. Для работников отдельных структурных подразделений Работодателем устанавливается сменная работа с суммированным учетом рабочего времени.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени для сменного персонала устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников колледжа.

4.10. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников или по соглашению между работниками и Работодателем.

4.11. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

4.11.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников, занятых в основном и вспомогательных производствах, а также установление иных режимов рабочего времени в соответствии со статьями 100, 101, 102, 103, 104, 105 ТК РФ.

4.11.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

4.11.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

4.12. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.13. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых

зависит в дальнейшем нормальная работа колледжа в целом или его отдельных структурных подразделений.

4.14. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.15. За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам, по их желанию, может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя директора колледжа.

4.16. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем. Отпуск преподавателям устанавливается продолжительностью не менее 56 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках". Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.17. По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.18. По распоряжению Работодателя работники могут при необходимости периодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.19. За особый режим работы - ненормированный рабочий день - работникам

предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью, определенной Правилами внутреннего трудового распорядка ГБОУ ПО «Пензенский областной медицинский колледж».

4.20. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.21. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией.

4.22. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.23. 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 статьями 128, 263 ТК РФ.

Раздел 5. Оплата труда

5.1. Заработная плата (оплата труда) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)

5.2. Оплата труда работников регулируется Трудовым кодексом РФ, постановлениями Правительства РФ и Правительства Пензенской области, нормативными правовыми актами, коллективным договором, трудовым договором и действующими в колледже локальными нормативными актами: «Положение о системе оплаты труда работников ГБОУ ПО «Пензенский областной медицинский колледж», «Положение о премировании, установлении надбавок и доплат работникам Пензенского областного медицинского колледжа за счет бюджетных средств», «Положение о премировании, установлении надбавок и доплат работникам Пензенского областного медицинского колледжа за счет внебюджетных средств», «Положение об оказании платных образовательных услуг ГБОУ ПО «Пензенский областной медицинский колледж», «Положение об оплате труда и премировании работников ГБОУ ПО «Пензенский областной медицинский колледж», занятых оказанием платных образовательных услуг».

5.3. Оплата труда работников ГБОУ ПО «Пензенский областной медицинский колледж» разработана в соответствии со ст.144 ТК РФ и Постановлением Правительства Пензенской области от 30.10.2008 г. №736-пП «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Пензенской области».

5.4. Объем учебной нагрузки преподавателей колледжа устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами.

Ставка для преподавателей определяется из расчета 720 часов в год. Верхний предел учебной нагрузки составляет 1440 часов в год.

Предельный объем преподавательской работы, который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется при заключении с ним трудового договора, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением.

5.5. За часы учебной нагрузки сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

5.6. Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, доплаты за дополнительные виды и объемы работы и стимулирующих выплат за качество выполняемой работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда.

5.7. Руководитель учреждения по согласованию с профсоюзом утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат, выплат за дополнительные виды и объемы работ.

5.8. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении конкретного работника.

5.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

5.10. Определение размера заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5.11. При совмещении профессий (должностей) расширения зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором работнику производится доплата.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для

исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

5.12. Колледж самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты) в пределах выделенных ассигнований.

5.13. Должностной оклад руководителя колледжа, определяемый трудовым договором, устанавливается Министерством здравоохранения Пензенской области в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Пензенской области, а также коэффициентом уровня управления, устанавливаемого в соответствии с группой по оплате труда каждого учреждения образования.

В пределах средств, выделенных на оплату труда работников учреждения, руководителю могут быть установлены иные дополнительные выплаты. Государственный орган исполнительной власти в ведении которого находится учреждение, устанавливает руководителю выплаты стимулирующего характера. Конкретный размер выплат устанавливается учредителем, исходя из оценки результатов деятельности учреждения.

5.14. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя.

5.15. Размер базового оклада (ставки) педагогических работников по ПКГ должностей педагогических работников государственных учреждений образования составляет 7350 рублей. Размер базового оклада изменяется в соответствии с изменением соответствующих нормативно-правовых актов Российской Федерации.

5.16. Должностной оклад педагогических работников образуется из базового оклада с учетом применения повышающих коэффициентов в зависимости от:

1) уровня образования (3,6%);

2) стажа:

- от 2 до 5 лет – 1,035

- от 5 до 10 лет – 1,07

- от 10 до 20 лет – 1,105

свыше 20 лет – 1,15

3) квалификационной категории:

- высшая квалификационная категория 0,5
- первая квалификационная категория 0,25
- вторая квалификационная категория 0,15

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих выплат.

5.17. Размеры доплат преподавателям и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей преподавателя (классное руководство, заведование кабинетом, проверка тетрадей, цикловые комиссии) определяются учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством и Положением о премировании, установлении надбавок и доплат работникам Пензенского областного медицинского колледжа в пределах выделенных ассигнований.

5.18. Оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре").

5.19. В исключительных случаях по должностям служащих (рабочих), по которым не определены размеры окладов, оклады устанавливаются по решению руководителя учреждения и утверждаются соответствующим локальным актом учреждения.

5.20. В соответствии с Постановлением Правительства Пензенской области от 30.08.2008 года №736-пП премирование, установление надбавок и доплат работникам колледжа осуществляется за напряженность, интенсивность, высокое качество выполнения работы и дополнительные виды работ по приказу директора.

5.21. В целях поощрения работников за выполненную работу в колледже могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие в течение периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке), так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном соотношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера работнику верхним пределом не ограничивается.

5.22. Доплаты сотрудникам колледжа производятся в пределах бюджетных средств, формируемых на установление доплат и надбавок в процентном отношении от должностного оклада работника.

Премии, надбавки стимулирующего характера устанавливаются в следующих размерах к базовому окладу за счет бюджетных средств:

| Наименование должности | Виды доплат и надбавок | Период | |
|--|--|------------|--|
| 1. Сотрудники и административно-хозяйственный персонал | За достижение стабильных результатов в работе, за напряженность, интенсивность, работу на компьютере и дополнительные виды работ | Ежемесячно | Персональный коэффициент, назначаемый руководителем (от базового оклада) |
| 2. Преподавателям | За классное руководство за 1 группу | Ежемесячно | 40% (от базового оклада) |
| 3. Преподавателям | За проверку письменных работ по предметам: -русский язык и литература | Ежемесячно | От 15% до 20% (от должностного оклада) |
| | -математика и иностранный язык | Ежемесячно | От 10% до 20% (от должностного оклада) |
| 4. Преподавателям | За заведование учебными кабинетами | Ежемесячно | Не более 15% (от базового оклада) |
| 5. Преподавателям | За руководство цикловыми комиссиями | Ежемесячно | Не более 25% (От базового оклада) |

| | | | |
|-----------------------------|---|--------------------------|--|
| 6. Членам приемной комиссии | За сложность, напряженность и интенсивный труд в период приемной комиссии | В период работы комиссии | До 100% (от базового оклада) |
| 7. Работники колледжа | В связи с юбилейными датами (50,55 лет женщинам и 50,60 лет мужчинам) награждением Почетными грамотами вышестоящими организациями | Единовременно | 100% (от базового оклада) |
| 8. Работники колледжа | За высокую результативность в труде, культурно-массовой, спортивной работе, качественное проведение классных мероприятий | Разовые | Устанавливается руководителем самостоятельно |

5.23. Премирование работников колледжа по результатам работы за квартал, год производится при выполнении плановых заданий и экономии средств по фонду оплаты труда.

5.24. Вознаграждение по итогам работы за квартал зависит от фактически отработанного в данном периоде времени каждым сотрудником (не учитывается очередной отпуск или пребывание на курсах повышения квалификации).

5.25. Премии, доплаты и надбавки стимулирующего характера устанавливаются в следующих размерах к базовому окладу за счет внебюджетных средств:

| Наименование должности | Виды доплат и надбавок | Период | |
|--|--|------------|---|
| 1. Сотрудники и административно-хозяйственный персонал | За организацию и содействие в реализации платных образовательных услуг | Ежемесячно | Персональный коэффициент, назначаемый руководителем |
| 2. Все работники колледжа | По результатам работы за повышение эффективности и качества труда, подготовку колледжа к новому учебному году, за высокую результативность | Разовые | Устанавливается руководителем самостоятельно |

| | | | |
|-----------------------------|--|--------------------------|--|
| | культурно-массовой, спортивной работы, качественное проведение внеклассных мероприятий | | |
| 3. Работники колледжа | В связи с юбилейными датами 50,55 лет женщинам и 50,60 лет мужчинам, награждением Почетными грамотами вышестоящими организациями | Единовременно | До 100% (от базового оклада) |
| 4. Преподавателям | За классное руководство за 1 группу | Ежемесячно | 40% (от базового оклада) |
| 5. Преподавателям | За проверку письменных работ по предметам: -русский язык и литература | Ежемесячно | От 15% до 20% (от должностного оклада) |
| | -математика и иностранный язык | Ежемесячно | От 10% до 20% (от должностного оклада) |
| 6. Преподавателям | За заведование учебным кабинетом | Ежемесячно | Не более 15% (от базового оклада) |
| 7. Преподавателям | За руководство цикловыми комиссиями | Ежемесячно | Не более 25% (От базового оклада) |
| 8. Членам приемной комиссии | За сложность, напряженность и интенсивный труд в период работы приемной комиссии | В период работы комиссии | До 100% (от базового оклада) |

5.26. Размеры премий, доплат и надбавок максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от результатов и дополнительного объема работ, выполняемых

работниками колледжа в пределах выделенных на эти цели средств.

5.27. Перечень требований, при которых работники лишаются доплат и надбавок:

- 1) ухудшение качества работы;
- 2) уменьшение дополнительного объема работ;
- 3) систематическое нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

5.28. Выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах средств, выделенных учреждению образования на оплату труда работников.

5.29. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации.

5.30. По письменному заявлению сотрудника из фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь (при наличии средств на оплату труда) в размере одного оклада с учетом повышающих коэффициентов в следующих случаях:

- при праздновании юбилея (женщины - 50,55 лет, мужчины – 50,60 лет);
- в связи с продолжительной болезнью работника (более 2 месяцев);
- в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

В случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети).

5.31. Решение о премировании и установлении доплат, надбавок, оказание материальной помощи принимается директором колледжа.

5.32. Сотруднику колледжа, исполняющему обязанности временно отсутствующего работника устанавливается надбавка к должностному окладу (ставке) в размере до 100 % от оклада основного работника.

5.33. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате часов:

- выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников;
- педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления здравоохранением, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
- преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

- преподавательской работы, выполненной преподавателями учреждений среднего профессионального образования сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки;
- приема экзаменов (консультаций).

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления базового оклада педагогического работника (с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных в зависимости от имеющегося уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации) за установленную норму часов педагогической работы.

5.34. Колледж самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных ассигнований.

5.35. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

5.36. Директор колледжа в пределах средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением следующих коэффициентов:

- для профессора, доктора наук – 0,20;
- для доцента, кандидата наук – 0,15;
- для преподавателей, не имеющих ученой степени – 0,10.

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера ставки по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих звание «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; имеющие звания «Заслуженный» - в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

5.37. Колледж вправе повышать (индексировать) размеры должностных окладов работников в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Пензенской области от 30.08.2008 г. №736-пП «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений образования Пензенской области».

5.38. Выплата заработной платы работникам колледжа производится перечислением на указанный работником счет в банке 6, 21 числа.

5.39. Оплата работы в выходные или нерабочие праздничные дни производится в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата

заработной платы производится накануне этого дня.

5.40. Исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.41. Оплата отпусков работников производится не позднее чем за три дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

5.42. При направлении работника в командировку ему выплачиваются суточные в размере:

- 100 рублей за каждый день нахождения в командировке.

5.43 Оплата часов сверх установленной педагогической нагрузки штатным преподавателям производится ежемесячно или в конце учебного года.

5.44 При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

Раздел 6. Гарантии занятости работников

6.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением соответствующего выборного профсоюзного органа.

6.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать

преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

6.4.2. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

6.4.3. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников (статья 261 ТК РФ):

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.

6.4.4. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим на предприятии, с учетом их квалификации и опыта работы.

6.4.5. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в образовательном учреждении в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

Раздел 7. Социальные льготы, гарантии и компенсации

7.1. Стороны пришли к соглашению о необходимости участия сотрудников колледжа в культурно-массовых и спортивных мероприятиях, пропаганде здорового образа жизни.

7.2. Работодатель и профсоюзный комитет информирует работников об имеющихся в учреждении возможностях оздоровления сотрудников колледжа и их детей.

7.3. Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен исходя из финансовых возможностей колледжа, путем внесения изменений в настоящий коллективный договор.

7.4. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премии, награждает ценными подарками, почетными грамотами, представляет к званию лучшего по профессии).

Раздел 8. Развитие кадрового потенциала

8.1. В целях развития персонала, совершенствования его знаний, профессиональных навыков и умений Работодатель:

8.1.1. Определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников за счет средств колледжа.

8.1.2. Обязуется предоставить работникам колледжа право повышать квалификацию не реже чем один раз в пять лет.

8.1.3. Обеспечивает своевременную профессиональную подготовку работников в соответствии с локальными нормативными актами колледжа.

8.1.4. Создает работникам необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами колледжа.

8.2. В случае направления работника для повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя зарплата по основному месту работы. Если работник для повышения квалификации направляется в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы в порядке и размерах, установленных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

Раздел 9. Охрана труда

9.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

9.1.1. Обеспечивать реализацию политики колледжа в области охраны труда и промышленной безопасности.

9.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, промышленной безопасности и настоящим коллективным договором.

9.1.3. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

9.1.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

9.1.5. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.1.6. Проводить обучение по охране труда, промышленной безопасности и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

9.1.7. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

9.1.8. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья

работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

9.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

9.1.10. Проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с работником на производстве, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.1.11. Выплачивать дополнительное единовременное пособие работникам, пострадавшим от несчастных случаев или получившим профессиональное заболевание в связи с выполнением своих трудовых обязанностей (функций), в соответствии с настоящим коллективным договором.

9.1.12. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

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

9.1.14. Незамедлительно выполнять требования профсоюза об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

9.1.15. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.1.16. Рассматривать на паритетных началах совместно с профсоюзом споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за вредные условия труда.

9.2. Профсоюзный комитет обязуется:

9.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

9.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.

9.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

9.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

9.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.2.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений

об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

9.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Раздел 10. Гарантии прав выборных профсоюзных органов и их работников

10.1. Работодатель, должностные лица соблюдают права выборного профсоюзного органа колледжа, содействуют его деятельности в соответствии с гл. 58 ТК РФ, другими законодательными актами.

10.2. Трудовые отношения, гарантии работникам, избранным или входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов, обязанности Работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа регулируются статьями 374-378 ТК РФ.

10.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

10.4. Работодатель обеспечивает участие выборного профсоюзного актива в работе выборных профсоюзных органов всех уровней, сохраняя за ним средний заработок на период участия в указанных мероприятиях.

10.5. Работодатель предоставляет выборным профсоюзным органам в пользование помещения, принадлежащие Работодателю, для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления.

Раздел 11. Контроль за выполнением договора

11.1. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

11.2. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся 1 раз в год на заседании двусторонней комиссии.

11.3. Стороны обязуются предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую и своевременную информацию при проведении контроля за

выполнением договора.

11.4. Стороны обязуются рассматривать взаимные обращения и принимать конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

11.5. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Раздел 12. Заключительные положения

12.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в 2 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

12.2. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

12.3. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение 7 дней с момента его подписания.

Директор
ГБОУ ПО «Пензенский областной
медицинский колледж»



А.П. Дербенёв

М. П.

Председатель профсоюзного комитета
ГБОУ ПО «Пензенский областной
медицинский колледж»



Е.С. Хачатурян

М. П.