

Областное государственное профессиональное
образовательное бюджетное учреждение
«Биробиджанский медицинский колледж»

СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя правительства
области, начальник управления
здравоохранения правительства
Еврейской автономной области



В.А. Жуков

УТВЕРЖДАЮ

Директор областного государственного
профессионального образовательного
бюджетного учреждения
«Биробиджанский медицинский колледж»



Е.В. Попова

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
областного государственного
профессионального образовательного
бюджетного учреждения
«Биробиджанский медицинский
колледж»

О.В. Калинина

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2018 – 2021 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в управлении по труду
правительства Еврейской автономной области

Регистрационный № 25 от 15.03 2018 года

Ведущий специалист по труду И.С. Москунова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

областного государственного профессионального образовательного
бюджетного учреждения «Биробиджанский медицинский колледж»
на 2018 – 2021 годы

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим в государственном образовательном учреждении социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.2. Коллективный договор заключен между коллективом работников областного государственного профессионального образовательного бюджетного учреждения «Биробиджанский медицинский колледж» (далее – Учреждение), представляемым профсоюзным комитетом с одной стороны, и работодателем в лице директора Учреждения в целях обеспечения трудовых, социальных прав в соответствии с Конституцией, трудовым законодательством Российской Федерации.

1.3. Положения коллективного договора распространяются на всех работников областного государственного профессионального образовательного бюджетного учреждения «Биробиджанский медицинский колледж».

1.4. Условия коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством.

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

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

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

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Условия высвобождения кадров

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Еврейской автономной области, уставом Учреждения.

2.2. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством Российской Федерации.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится в Учреждении.

2.4. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в Учреждении.

2.5. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется администрацией Учреждения.

2.6. В трудовом договоре с работником Учреждения оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации, в том числе объем и характер выполняемой работы, условия оплаты труда (размер должностного оклада, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др. Преподавателям объем учебной нагрузки устанавливается в начале учебного года.

2.7. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

2.8. Работодатель обязан:

- осуществлять подбор и расстановку кадров по имеющимся вакансиям, принимать меры по сохранению существующих рабочих мест;

- осуществлять прием и увольнение работников в строгом соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

- не допускать нарушений трудового законодательства в сфере выполнения установленных норм труда и отдыха, правил вынесения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий;

- не допускать сокращения численности работников без согласия профсоюзного комитета;

- при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров, уведомлять об этом в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, работников и профсоюзный комитет Учреждения;

- в случаях принятия решения, которое может привести к массовому увольнению работников Учреждения, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, направлять в органы службы занятости населения и профсоюзный комитет информацию о возможном массовом увольнении работников;

- совместно с профсоюзным комитетом разрабатывать предложения по обеспечению занятости и мерах по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращения численности или штата работников, при ухудшении финансово-экономического положения Учреждения;

- предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией, реорганизацией, сокращением численности или штата работников, время (не менее трех часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка за счет средств, выделяемых учреждению на оплату труда;

- при сокращении численности или штата работников обеспечить преимущественное право на оставление на работе работникам и категориям граждан в соответствии со статьей 179 Трудового Кодекса Российской Федерации «Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации», а также предоставить преимущественное право на оставление на работе работникам, имеющим и воспитывающим детей-инвалидов, молодым специалистам, работающим не более трех лет после окончания учебного заведения, работникам предпенсионного возраста (за пять лет до выхода на пенсию), проработавшим в Учреждении десять лет и более;

- осуществлять работу по повышению квалификации и аттестации работников;

- знакомить под роспись вновь принятых работников с настоящим коллективным договором, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными актами, действующими в Учреждении;

- извещать работников Учреждения об изменении существенных условий труда (объем и характер выполняемой работы, условия оплаты труда, режим и продолжительность рабочего времени, изменения штатного расписания и т.д.) не позднее, чем за два месяца до введения изменений.

2.9. Работники обязаны:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами Учреждения;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, в том числе режим труда и отдыха;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- участвовать во всех мероприятиях, направленных на повышение эффективности деятельности Учреждения, улучшение условий и охраны труда, создание и сохранение благоприятной атмосферы в коллективе;
- принимать участие в проведении мероприятий по гражданской обороне;
- принимать участие в мероприятиях военного комиссариата по мобилизационной работе в мирное время и при объявлении мобилизации;
- соблюдать требования пожарной безопасности;
- соблюдать меры безопасности в повседневной трудовой деятельности и в быту, не допускать нарушений трудовой дисциплины, требований экологической безопасности, которые могут привести к возникновению чрезвычайных ситуаций.

2.10. Председатель профсоюзного комитета обязан:

- осуществлять в пределах своей компетенции контроль за соблюдением руководителем Учреждения трудового законодательства;
- контролировать выполнение настоящего коллективного договора.

3. Режим рабочего времени и времени отдыха

3.1. Педагогическим работникам Учреждения устанавливается шестидневная 36-часовая рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье), персоналу обеспечения учебного процесса – шестидневная 40-часовая рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье), остальным работникам – пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1).

3.2. В учреждении может производиться работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени как в порядке внутреннего совместительства, так и путем привлечения работников к сверхурочным работам в порядке, определенном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Работа по совместительству оформляется договором и разрешается только на основании приказа директора учреждения. Оплата работы по совместительству производится за фактически отработанное время в пределах штатных единиц в одинарном размере из расчета основного должностного оклада по совмещаемой должности.

3.3. Привлечение работников в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях по письменному приказу руководителя и при наличии письменного согласия работников. Оплата работы в выходные и праздничные дни осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

3.4. Наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, работники Учреждения могут выполнять работу по другой профессии (должности) или исполнять обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы. Работа по совмещению профессий (должностей), работа по исполнению обязанностей временно отсутствующего работника оформляется приказом директора учреждения. Оплата труда работника за совмещение профессий (должностей), производится в абсолютных величинах или в процентном выражении от оклада по основной должности с учетом квалификации непосредственного исполнителя.

Размеры доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда оплаты труда.

Перечень должностей, замещаемых на время отсутствия работников, разрабатывается в Учреждении и согласовывается с управлением здравоохранения Еврейской автономной области (приложение № 2).

3.5. Работникам Учреждения, участвующим в организации учебно-педагогического процесса (преподаватели, зам. директора по учебно-методической работе, педагог-психолог, социальный педагог, воспитатели, заведующие отделениями, начальник отдела воспитательной работы, начальник отдела практического обучения, начальник отдела методической работы, начальник штаба гражданской обороны) предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 64 календарных дня (56 календарных дней в соответствии со статьей 334 Трудового Кодекса Российской Федерации и 8 календарных дней в соответствии со статьей 14 Закона Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»), остальным работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 36 календарных дней (28 календарных дней в соответствии со статьей 115 Трудового Кодекса Российской Федерации и 8 календарных дней в соответствии со статьей 14 Закона Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

3.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается приказом директора Учреждения с учетом пожеланий работников и обеспечения нормальной работы Учреждения. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.7 В соответствии с уставом Учреждения педагогическим работникам Учреждения через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком на один год.

3.8. Срок предоставления отпуска для санаторно-курортного лечения, а также при возникновении у работника непредвиденной ситуации, может быть скорректирован по обоюдной договоренности администрации и работника Учреждения.

3.9. Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его личному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и директором Учреждения.

3.10. Работодатель обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в обязательном порядке по личному заявлению отдельным категориям работников Учреждения в соответствии со статьей 128 и статьей 263 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.11. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по соглашению между работником и директором учреждения с письменного согласия или по заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением случаев, указанных в статье 126 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и директором учреждения может быть разделен на части, при этом одна из частей не может быть менее 14 дней.

3.13. Работники обязаны соблюдать очередность выхода в отпуск в соответствии с утвержденным графиком.

4. Оплата труда

4.1. Система оплаты труда, включая размеры основных должностных окладов, системы доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются Положением об оплате труда работников областного государственного образовательного бюджетного учреждения среднего профессионального образования «Биробиджанский медицинский колледж», которое является неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

4.2. Источником оплаты труда работников Учреждения являются средства областного бюджета.

4.3. Выплата заработной платы производится не реже двух раз в месяц – 5 и 20 числа каждого месяца. Величина заработной платы за первую половину месяца определяется индивидуально для каждого работника за отработанное время.

В случаях, когда день выплаты заработной платы совпадает с выходными и праздничными днями, выплата производится накануне.

4.4. Директор Учреждения обеспечивает своевременное и правильное установление стимулирующих и компенсационных выплат работникам Учреждения.

4.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

4.6. Работодатель обязан знакомить работников Учреждения с условиями оплаты труда, тарификацией.

4.7. Председатель профсоюзного комитета принимает участие в работе комиссии по распределению части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование повышения качества работы, на выделение материальной помощи.

4.8. В случаях направления работника в служебную командировку ему возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные. Оплата суточных производится в порядке и размерах, определенных правительством Еврейской автономной области.

5. Защита трудовых прав, условия и охрана труда

5.1. Работодатель обязуется обеспечить соблюдение трудового законодательства Российской Федерации, обращая особое внимание на своевременную выплату заработной платы, заключение трудовых договоров, соблюдение трудовых прав женщин, своевременность возмещения вреда, причиненного работникам Учреждения увечьем, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, а также соблюдение трудового законодательства при реорганизации и возможной ликвидации Учреждения.

5.2. В целях координации работы, обеспечения контроля соблюдения трудовых прав работников в Учреждении, проведения специальной оценки условий труда и приведению рабочих мест в соответствие с требованиями системы стандартов безопасности труда, создается комиссия по охране труда, в состав которой входят председатель, члены профсоюзного комитета, директор и другие представители администрации Учреждения.

5.3. Финансирование мероприятий по охране труда осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных в смете Учреждения.

5.4. Директор Учреждения организует проведение вводного инструктажа по охране труда и первичного инструктажа на рабочем месте поступающих на работу работников, повторного инструктажа по охране труда работников один раз в полгода, организует обучение безопасным методам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте, утверждается приказом по Учреждению.

5.5. Директор Учреждения своевременно и бесплатно обеспечивает специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами отдельных работников Учреждения в соответствии с перечнем должностей (приложение № 3), а также смывающими, обеззараживающими и регенерирующими средствами (приложение № 4).

5.6. Директор Учреждения ежегодно утверждает план мероприятий по охране труда, осуществляет контроль состояния условий труда на рабочих местах, организует прохождение работниками Учреждения периодических медицинских осмотров.

5.7. Работники в свою очередь обязаны:

- соблюдать требования в области охраны труда;
- проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры,
- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой возникшей в Учреждении ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

6. Обязательства администрации в области социального обеспечения работников

6.1. Администрация Учреждения осуществляет оплату листка временной нетрудоспособности за первые три дня болезни работника Учреждения.

7. Заключительные положения

7.1. Директор Учреждения и председатель профсоюзного комитета два раза в год анализируют ход выполнения настоящего коллективного договора. Информацию о ходе реализации договора доводят до сведения работников Учреждения в конце учебного года.

7.2. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, вправе вносить предложения о внесении в договор изменений и дополнений. Все изменения и дополнения не должны создавать препятствий для выполнения ранее принятых сторонами обязательств и оформляются дополнительным соглашением.

7.3. Настоящий коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу со дня его подписания.

По истечении этого срока действие коллективного договора может быть продлено на срок не более трех лет.

7.4. Контроль исполнения настоящего коллективного договора осуществляют его стороны самостоятельно.

7.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с условиями настоящего коллективного договора.