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

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

_____ Манджиева К.М.
«21» 06 2023 г.

М.П.

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

_____ Адыкова С.К.
«21» 06 2023 г.

М.П.

Коллективный договор между работниками и работодателем Бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Калмыкия «Калмыцкий медицинский колледж им. Т. Хахлыновой» на 2023-2026 годы

Зарегистрирован в Министерстве
социального развития, труда и занятости
Республики Калмыкия
Регистрационный номер № 136
Дата регистрации «04» сентября 2023 г.
Руководитель _____ /Малинова О.Б./

г. Элиста, 2023 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор между работниками и работодателем БПОУ РК «Калмыцкий медицинский колледж им. Т.Хахлыновой» на 2023-2026 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».)

1.2. 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).

1.3. Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также в соответствии с иными нормативными актами Российской Федерации, Республики Калмыкия, содержащими нормы трудового права.

1.4. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые и связанные с ними экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками учреждения на основе принципов социального партнерства, сотрудничества, разграничения прав и обязанностей сторон, определяющим условия оплаты труда, трудовые и социальные гарантии и льготы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами Российской Федерации: «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», «О занятости населения в Российской Федерации», Отраслевым тарифным соглашением и иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен в целях:
- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности учреждения, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации учреждения;
- усиления социальной ответственности Сторон за результаты производственно-экономической деятельности;
- создания условий, способствующих повышению безопасности труда;
- обеспечения роста уровня мотивации и производительности труда Работников за счет предоставления предусмотренных настоящим Договором

социальных гарантий, компенсаций и льгот, а также обеспечения роста благосостояния и уровня социальной защиты работников;
- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива.

1.6. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации и Республики Калмыкия положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.7. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон соглашения.

1.8. Настоящий договор заключен на основе выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, а также реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.9. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников колледжа независимо от членства в профсоюзной организации.

1.10 Данный Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет. Стороны вправе продлить срок действия настоящего Договора на срок не более трех лет.

1.11. При изменении законодательства Российской Федерации, улучшающего права работников учреждения по сравнению с условиями, определенными настоящим Договором применяются нормы законодательства Российской Федерации, Республики Калмыкия. Законодательные и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия Договора, улучшающие социально - экономическое положение работников учреждения, применяются с момента вступления их в силу.

1.12. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.13. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение Работников, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.14. Ни один из представителей сторон Договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений Договора осуществляется по взаимному согласию представителей сторон.

1.15. В течение срока действия Договора по взаимному согласию представителей сторон в его содержание могут быть внесены изменения в порядке, установленном статьей 44 Трудового кодекса РФ.

1.16. Ведение коллективных переговоров, подготовка, заключение и контроль выполнения Договора осуществляется комиссией (Приложение 3 к настоящему Договору).

1.17. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.18. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Стороны, подписавшие Договор, несут ответственность за выполнение взаимных обязательств в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2. Стороны Договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально - трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения Договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально - экономические права и интересы работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально - экономическим проблемам и задачам, стоящими перед учреждением.

2.3. Стороны обязуются не реже одного раза в год информировать друг друга о выполнении принятых обязательств. Представители сторон в двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Договора направляют его Работодателю и выборному профсоюзному органу для ознакомления с его содержанием работников учреждения и выполнения принятых обязательств.

2.4 Стороны действуют совместно по защите социально-трудовых интересов работников, обеспечивают представительство в работе общих собраний (конференций) работников по заключению и подведению итогов выполнения Договора, обсуждению актуальных для жизни учреждения вопросов.

2.5. Работодатель обязуется:

2.5.1.при получении уведомления в письменной форме от первичной профсоюзной организации о намерении заключить коллективный договор обязан вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления и заключить его на согласованных сторонами условиях.

Договор не может ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством.

2.5.2. соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты, локальные правовые акты, условия Коллективного договора;

2.5.3. обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

2.5.4. рассматривать представления представителей от работников о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, в том числе Коллективного договора, принимать меры по их устранению.

2.6. Работодатель рассматривает ходатайства первичной профсоюзной организации о представлении работников учреждения в соответствии с утвержденными положениями к награждению ведомственными знаками отличия, Почетными званиями и наградами Российской Федерации.

2.7. Первичная профсоюзная организация учреждения обязуется:

2.7.1. Содействовать реализации настоящего Договора, снижению социальной напряженности в учреждении, стабилизации и повышению эффективности работы, укреплению трудовой и производственной дисциплины присущими профсоюзу методами.

2.7.2. Не вмешиваться в оперативную и производственную деятельность учреждения по выполнению возложенных на них задач и обязанностей, если эта деятельность не создает опасности для жизни и здоровья работников и не противоречит действующему законодательству, положениям Договора.

2.7.3. Представлять и защищать законные права и интересы членов профсоюза, а также работников учреждения, не являющихся членами профсоюза, перед Работодателем, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, Республики Калмыкия, оказывать им бесплатную юридическую помощь.

2.7.4. Осуществлять профсоюзный контроль в рамках своих полномочий соблюдения должностными лицами учреждения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Принимать меры по устранению выявленных недостатков.

2.8 Стороны, подписавшие договор, отчитываются о его выполнении на собрании трудового коллектива один раз в год.

2.9. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Договора возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 15-дневной срок.

2.10. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать вес возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовки.

В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Договору или решений согласительной комиссии, виновная сторона или

виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовые отношения работников учреждения регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Договором и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.2. При поступлении на работу Работник должен быть ознакомлен со своими трудовыми обязанностями, настоящим коллективным договором, Положением об оплате труда и премирования работников, Правилами внутреннего трудового распорядка, с требованиями охраны труда и иными локальными нормативными актами в сфере трудового законодательства.

3.3. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются путем заключением трудового договора в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст.58 ТК РФ).

На время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с призывом на военную службу по мобилизации работника, работодатель вправе принять на работу другого работника, заключив с ним срочный трудовой договор

Порядок и условия заключения срочного трудового договора осуществляется в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

3.5. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции, работы по определённой специальности, квалификации или должности.

3.6. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпусках по уходу за ребёнком, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

3.7. По взаимному согласию сторон возможно уменьшение или увеличение учебной нагрузки работника учреждения в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре.

3.8. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:
- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника (ст.57 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором.

3.9. При заключении трудового договора работнику может быть установлен испытательный срок в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

3.10. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения и его заместителей, - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

3.11. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.12. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:
- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором (ст.70 ТК РФ).

3.13. Работодатель издает на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

3.14. Работодатель производит записи в трудовую книжку и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

3.15. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку. В случае, если при приеме работник не предоставил трудовую книжку, работодатель вправе запросить у него сведения о трудовой деятельности по формам СТД-Р или СТД-ПФР. Если в форме стоит отметка «Подано заявление о предоставлении сведений о трудовой деятельности», то работодатель продолжает их вести, и не заводит новую трудовую книжку.

3.16. Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

3.17. При изменении определенных сторонами условий трудового договора, а также при введении, замене и пересмотре норм труда Работодатель руководствуется статьями 72, 74 и 162 ТК РФ. При этом обязательным является экономическое обоснование предлагаемых изменений норм и условий труда.

О предстоящих изменениях работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца вперед.

3.18. Данный Договор, а также, заключаемые в учреждении трудовые договоры, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных законодательством.

3.19. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) согласно ст. 60.1 Трудового кодекса РФ.

3.20. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством. Общие основания прекращения трудового договора указаны в ст. 77 ТК РФ.

3.21. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

3.22. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

3.23. В случае если в день прекращения трудового договора выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя невозможно в связи с отсутствием Работника, либо его отказом от их получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление ее по почте или направить Работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя.

3.24. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность) (ст. 84.1 ТК РФ).

3.25. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации при приеме на работу, приостановлении действия трудового договора или увольнения регулируется ст. 351.7 Трудового кодекса РФ.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Трудовой распорядок в БПОУ РК «Медицинский колледж им.Т.Хохлыновой» определяется правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №2), 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».

4.2. Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

4.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников колледжа 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.

4.4. Преподавателям колледжа, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

4.5. Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору Учреждения с учетом мнения Профкома учреждения, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

4.6. Объем учебной нагрузки преподавателей колледжа устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

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

4.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов и часов по учебным планам и программам.

4.9. 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.

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

4.10. В случае изменения объёма учебной нагрузки на новый учебный год руководитель обязан письменно уведомить педагогического работника не позднее, чем за два месяца до момента изменения учебной нагрузки с указанием причины изменений и внести соответствующие изменения в трудовой договор с работником (за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора).

4.11. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных п. 4.12. настоящего договора.

4.12. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

4.13. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

4.14. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

4.15. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени работника, не допускающего перерывов между занятиями.

4.16. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

4.17. Для отдельных категорий работников, в соответствии со статьями 92-94 ТК РФ и иными федеральными законами в сфере трудового законодательства, а также настоящим коллективным договором, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (с учетом специфики):

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю;

4.18. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части) в порядке, предусмотренном ст. 93 ТК РФ.

Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

4.19. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

4.20. Если по условиям работы не может быть соблюдена установленная для работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, Работодатель может вводить для данной категории работников суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов для соответствующей категории работников в соответствии со статьей 104 Трудового Кодекса РФ.

4.21. Порядок введения суммированного учета рабочего времени и перечень должностей, которым вводится суммированный учет рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением к настоящему Договору.

4.22. Сверхурочной считается работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, а в других случаях - с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.23. Для отдельных работников может быть установлен режим ненормированного рабочего дня в соответствии со ст.119 Трудового кодекса РФ).

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка.

4.24. Выходными днями у работников при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота и воскресенье, для работников при сменной работе выходные предоставляются в соответствии с графиками сменной работы.

4.25. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (педагогов, педагоги дополнительного образования) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне Учреждения.

4.26. Периоды отмены воспитательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников Учреждения, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом Учреждения,

принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени согласно условиям трудового договора.

4.27. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни Работников допускается в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.28. Нерабочие праздничные дни установлены ст. 112 Трудового кодекса РФ и Законом Республики Калмыкия от 13.10.2004 г. N 156-III-3 (с изм. и доп.). При совпадении выходного и праздничного нерабочих дней, выходной переносится на следующий после праздничного дня день.

4.29. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

4.30 Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые выходные дни:

4.30.1 работникам, являющимся одним из родителей (опекуном, попечителем) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст.262 ТК РФ).

С 1 сентября 2023 года однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.

4.30.2 работникам, являющимся донорами, в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра. В случае, если по соглашению с Работодателем Работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход Работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день Работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов Работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за Работником его

средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ).

4.31. В связи с необходимостью принятия мер по проведению вакцинации работников от коронавирусной инфекции (COVID-19), руководствуясь Рекомендациями работодателям по предоставлению работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, двух оплачиваемых дополнительных дней отдыха, утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 октября 2021 г., протокол N 9): работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются оплачиваемые дни отдыха продолжительностью 2 календарных дня в день вакцинации, день, следующий за днем вакцинации.

Оплачиваемые дни отдыха предоставляются работникам на основании их заявления и при предъявлении сертификата о прививке или выписки с Портала Госуслуг.

Работнику, который прошел вакцинацию однокомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются подряд на основании его заявления, но не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в Сертификате о прививке или выписке с Портала Госуслуг как день, в который проходила вакцинация.

Работнику, который прошел вакцинацию двухкомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются на основании его заявления по одному дню после каждой вакцинации, не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификате о прививке или выписке с Портала Госуслуг как день, в который проходила вакцинация.

Указанные дни отдыха по желанию работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы в другое время в течение года после вакцинации.

Работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни вакцинации и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

4.32. Ежегодный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам Учреждения предоставляется в количестве 56 календарных дней.

Иным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.33. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

Не допускается установление условий труда инвалидов (оплата, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками (Федеральный Закон от 24 ноября 1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.34. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По

соглашению Сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

Мобилизованный работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со ст.351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

4.35. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

4.36. Сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам может предоставляться ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень дополнительный отпусков устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.37. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

4.38. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

4.39. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

Работники знакомятся с графиком отпусков под роспись. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.40. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях, предусмотренных ст.124 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.41. Во всех случаях перенос отпуска работника оформляется приказом директора.

4.42. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).

4.43. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст. 173 Трудового кодекса РФ).

Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, не предоставляются.

4.44. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, при условии имеющейся финансовой возможности у работодателя.

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ (ст. 126 ТК РФ).

4.45. В соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы. Порядок предоставления отпуска установлен в Правилах внутреннего трудового распорядка.

4.46. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам, по письменному заявлению Работника может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работодателем и Работником.

В случаях, предусмотренных ст. 128, 263 ТК РФ, иными федеральными законами, Работодатель обязан предоставить на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы на установленное количество календарных дней.

4.47. Стороны пришли к соглашению, что работодатель обязан на основании письменного заявления работника также предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

в связи с бракосочетанием работника (детей работника) – до 5 календарных дней;

при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;

для участия в похоронах близких – до 5 календарных дней;

работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;

родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам до 60 календарных дней в году.

4.48. 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.

4.49. 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.

4.50. 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 20.07.2023г.

4.51. Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ);

4.52. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

4.53. Отпуск совместителям предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. 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).

5.2. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца. Дата выплаты заработной платы за первую половину месяца устанавливается 25-го числа текущего периода, за вторую половину - 10-го следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.3. Заработная плата перечисляется безналичным расчетом в установленные сроки на лицевой счет, указанный в заявлении работника.

5.4. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.5. При выплате заработной платы Работодатель обязуется извещать в письменной форме каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ) в соответствии с расчетным листком, утвержденным работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

5.8. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

5.9. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст.135 ТК РФ).

5.10. Порядок и условия труда Работников, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также другие вопросы оплаты труда устанавливаются в соответствии с постановлениями Правительства Республики Калмыкия от 17 мая 2016 года N 169 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных организаций системы образования Республики Калмыкия», от 10 мая 2016 года N 157 «Об

утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений здравоохранения Республики Калмыкия», от 10 мая 2016 года N 158 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений культуры Республики Калмыкия», от 1 февраля 2016 года N 25 «О размерах окладов (должностных окладов) общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих общеотраслевых профессий рабочих в бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Калмыкия», от 17 декабря 2019 года N 373 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Министерству спорта и молодежной политики Республики Калмыкия» и в целях повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами. Постановлением Правительства Республики Калмыкия от 7 октября 2008г. № 347 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Калмыкия и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия», Постановлением Правительства Республики Калмыкия от 07.10.2008 N 348 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Калмыкия и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях и органах исполнительной власти Республики Калмыкия", также Положением об оплате труда БПОУ РК «Калмыцкий медицинский колледж им. Т. Хахлыновой».

5.11. Размер оплаты труда работника, отработавшего полностью месячную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного оклада по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством, иными нормативными актами, Договором, соглашениями, повышений, компенсационных выплат, надбавок и доплат за условия и режим труда, отличающихся от нормальных.

5.12. При формировании фонда оплаты труда предусматриваются средства на выплату премий, оказание материальной помощи, установление доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников БПОУ РК «Калмыцкий медицинский колледж им. Т. Хахлыновой» .

5.13. Размер выплат премий, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера определяется в пределах выделенных бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств на текущий год, а также за счет внебюджетных средств.

5.13.1. В целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении производственных и экономических результатов

деятельности «Колледжа», предусматривается установление доплат стимулирующего характера и премирование из внебюджетных средств.

5.13.2. 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.

5.13.3. 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.

5.13.4. 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.

5.14. Выплаты компенсационного характера работникам и их размер за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемой работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, за работу не входящую в круг основных обязанностей работника, определенной трудовым договором, устанавливаются приказом руководителя Учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда и по соглашению сторон.

5.15. Размеры и порядок выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также материальной помощи Работникам определяются в соответствии с Положением об оплате труда работников БПОУ РК «Калмыцкий медицинский колледж им. Т. Хахлыновой».

5.16. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (ст.133 ТК РФ).

5.17. Фонд оплаты труда работников используется только по целевому назначению, не допускается отвлечение средств указанного фонда на другие цели. Работодатель несет в соответствии с законодательством персональную

ответственность за целевое использование бюджетных средств, выделенных на оплату труда, соблюдение сроков и полноту расчетов по заработной плате с работниками учреждения.

5.18.Приостановление работы допускается при возникновении угрозы жизни здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы. На время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

5.19. Работникам, привлеченным к работе в выходные и праздничные дни оплата производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

5.20. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов. За каждый час работы в ночное время Работодатель производить доплату в размере 35 процентов тарифной ставки (оклада) за работу в нормальных условиях.

5.21. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенных размерах в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст. 147 ТК РФ) и Положением об оплате труда учреждения.

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

Сверхурочная работа в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.23. Работодатель обязуется обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.24. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ).

5.25. При направлении работников в служебные командировки работнику:

- сохраняется место работы (должность) и средний заработок;
- возмещаются расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками, в соответствии со ст. 168 ТК РФ.

5.26. При направлении Работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении Работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

5.27. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода в соответствии со ст. 182 ТК РФ.

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

Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

5.29. В период приостановления действия трудового договора мобилизованного работника, за ним сохраняется место работы (должность). Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

6.СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ И РАЗВИТИЮ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА.

6.1. Работодатель информирует Первичную профсоюзную организацию БПОУ РК «Калмыцкий медицинский колледж им. Т. Хахлыновой» не менее чем за два месяца о намерениях реорганизации с обоснованием о необходимости проведения этих мер и изменения в связи с этим численности работающих.

6.2. Работодатель:

6.2.1. В соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» осуществляет согласованные с первичной профсоюзной организацией мероприятия по обеспечению занятости работников.

Высвобождаемым работникам предоставляют гарантии и компенсации согласно действующему законодательству.

6.2.2. Работодатель при проведении реорганизации, ликвидации, либо сокращения численности или штата работников руководствуется критериями, установленными Постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 5 февраля 1993 года № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения», осуществляет согласованные с выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению их занятости.

6.2.3. Работодатель оказывает содействие высвобождаемым работникам в трудоустройстве через органы службы занятости. В этих целях своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме, предоставляет органам службы занятости и за два месяца первичной профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, их числе и категориях, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

6.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие категории работников:

- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным

кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

6.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.п.1, 2 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ, предоставляется свободное от работы время (5 часов в неделю) для поиска нового места с сохранением средней заработной платы.

6.5. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза по пункту 2, 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится в порядке ст. 373 ТК РФ.

6.6. Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.6.1. Работодатель способствует профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию других категорий работников.

6.6.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

6.6.3. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

6.7. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);
- повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет
- осуществлять финансирование данных мероприятий за счет средств экономии фонда оплаты труда и внебюджетных средств;
- в случае направления работника на повышение 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);
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-174 ТК РФ;

6.8. Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196.

По результатам аттестации работникам соответствующие квалификационные категории устанавливаются со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.9.Аттестация проводится один раз в пять лет. Присвоенная квалификационная категории действительна на всей территории Российской Федерации в течение пяти лет со дня издания распорядительного акта о присвоении.

6.10. Педагогические работники могут претендовать на присвоение более высокой квалификационной категории не ранее чем через три года со дня издания распорядительного акта о присвоении квалификационной категории.

6.11. В случае истечения у педагогического работника образовательной организации РК срока действия квалификационной категории по его заявлению ему сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории (со дня подачи заявления) в следующих случаях:

1) возобновления педагогической деятельности со дня выхода на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации, после длительного периода временной нетрудоспособности или длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - не менее чем на 6 месяцев;

2) возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;

3) в случае обучения в образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию, по очно-заочной форме по профилю деятельности – не более чем на один год;

4) не менее чем за один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

5) в связи с возобновлением работы после увольнения по сокращению численности или штата работников – со дня возобновления работы;

6) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия решения аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

Размер оплаты труда в перечисленных случаях, в течение одного месяца сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, и устанавливается приказом руководителя.

6.12. На период приостановления действия трудового договора в отношении мобилизованного работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление, которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с ст. 351.7 ТК РФ, засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).
Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

6.13. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с мобилизованным работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность

или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

7. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

7.1. Представители сторон рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества, а мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью коллективного договора.

7.2. Сторонами коллективного договора разработаны и действуют Положение о системе управления по охране труда и обеспечении безопасности образовательного процесса в БПОУ РК «Калмыцкий медицинский колледж им. Т.Хахлыновой» (приложение № 5) и Соглашение по охране труда БПОУ РК «Калмыцкий медицинский колледж им. Т.Хахлыновой» на 2023-2026 годы (приложение № 6), Программа нулевого травматизма (приложение №7), иные локальные акты Учреждения, регулирующие соблюдение норм по охране труда.

7.3. Работодатель разрабатывает, финансирует и осуществляет мероприятия по обеспечению безопасных условий труда, сохранению здоровья работников, по снижению заболеваемости и травматизма.

7.4. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда обязуется:

7.4.1. Обеспечивать реализацию политики организации в области охраны труда.

7.4.2. Обеспечивать 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 и настоящим коллективным договором.

7.4.3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

7.4.4. Обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты (приложение № 9) и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

7.4.5. Проводить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проводить за счет собственных

средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (Приложение № 8), другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.

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

7.4.7. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

7.4.8. Принимать необходимые меры принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

7.4.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.4.10. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.4.11. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.4.12. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.4.13. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за

правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.4.14. Незамедлительно выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принимать меры по результатам их рассмотрения.

7.4.15. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.4.16. Осуществлять разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.4.17. Обеспечить при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

7.4.18. Обеспечить соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.5. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

7.5.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда.

7.5.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев.

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

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

7.5.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

7.5.7. 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.

7.5.8. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

7.6. Постановления первичной профсоюзной организации по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению Работодателем.

7.7. В соответствии со ст. 14 Федерального закона от 24.07.1998г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» комиссия по охране труда БПОУ РК «Калмыцкий медицинский колледж им. Т. Хахлыновой» (приложение № 3) составляет заключение о степени вины работника для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью, в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученных при исполнении трудовых обязанностей.

7.8. Работодатель не реже 1 раза в год проводит анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и потери в днях) и разрабатывает согласованные с профсоюзным органом мероприятия по его предупреждению.

7.9. Работники обеспечиваются производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами.

Не допускается приемка в эксплуатацию вновь строящихся и реконструируемых производственных объектов без проведения предварительной экспертизы проектов на соблюдение условий и охраны труда.

7.10. Работник обязан извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении кризиса острого профессионального заболевания.

7.11. Работники обязаны проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры в соответствии с действующим законодательством (ст. 213 ТК РФ).

7.12. Беременные женщины освобождаются от работы для медицинских обследований с сохранением заработной платы (ст. 254 ТК).

7.13. В случае отказа работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных

трудовым договором, он не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

Отказ Работника от работы возможен после консультации работника с представителями первичной профсоюзной организации БПОУ РК «Калмыцкий медицинский колледж им. Т. Хахлыновой» и официального письменного уведомления Руководителя о принятом решении.

В течение времени приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

7.14. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного лица, содействовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах определяется комиссией, проводившей расследование страхового случая, с учетом заключения первичной профсоюзной организации БПОУ РК «Калмыцкий медицинский колледж им. Т. Хахлыновой»

7.15. При причинении вреда здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК).

7.16. Лица, виновные в нарушении требований охраны труда, не выполняющие обязательств по охране труда, предусмотренных коллективным договором, или препятствующие деятельности органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

7.17. Работодатель обеспечивает:

- разработку необходимой нормативно-технической документации, проведение организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических и других необходимых мероприятий по предотвращению или снижению воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды на работников;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- условия для выполнения работниками требований, норм и правил по безопасной эксплуатации производственных зданий, сооружений и оборудования;
- не реже одного раза в пять лет проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда (с измерением параметров опасных и вредных производственных факторов, с оценкой травмоопасности производственного оборудования, обеспеченности средствами индивидуальной защиты и т.д.) с последующей сертификацией работ по охране труда на производственных объектах и разработкой мер по приведению их в соответствие с требованиями санитарных норм и правил техники безопасности;

- сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работы вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по их вине;
- рассмотрение и принятие мер по предложениям первичной профсоюзной организации, направленных на сокращение производственного травматизма и заболеваемости.

7.18. Работник несет ответственность за сохранность и исправность выдаваемого ему рабочего инструмента, приспособлений, приборов и средств индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с законодательством, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.19. Работодатель обеспечивает в установленном законом порядке обучение:

- по программам уполномоченных по охране труда, членов совместных комиссий по охране труда с получением удостоверений соответствующего образца;
- ответственного по пожарной безопасности;
- по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда всех работников учреждения.

7.20. Уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда первичной профсоюзной организации может представляться в течение службы (рабочей смены) свободное время для исполнения возложенных на него функций.

8.СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.

8.1. Работодатель:

8.1.1. Обеспечивает постоянный контроль предоставления в полном объеме льгот и компенсаций работникам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие аварии на Чернобыльской АЭС и других территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, в порядке и размерах, определяемых законодательством Российской Федерации.

8.1.2. Обеспечивает своевременное перечисление страховых взносов в фонды конкретных видов обязательного социального страхования.

8.1.3. Руководствуясь Федеральным законом от 01 апреля 1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», Работодатель совместно с комитетом первичной профсоюзной организации ведут персонифицированный учет и осуществляют контроль за своевременным и обоснованным представлением в территориальные органы Фонда пенсионного и социального страхования (Социальный фонд) полных сведений о застрахованных лицах.

8.1.4. Несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем либо иным повреждением здоровья, связанный с исполнением им должностных обязанностей.

8.1.5. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, работнику (его семье) возмещает его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК).

8.1.6. Создает для работников-инвалидов безопасные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

8.2. Работникам, в соответствии с Положением об оплате труда БПОУ РК «Калмыцкий медицинский колледж им. Т. Хахлыновой», при наличии экономии фонда заработной платы, может быть оказана материальная помощь на основании заявлений работников 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.

8.2.1. Решение об оказании материальной помощи принимается руководителем учреждения.

8.2.2. 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.

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

8.2.4. 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.

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

8.3.Профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях.

8.4. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

8.4.1 предоставлять следующей категории работников ежегодный оплачиваемый отпуск по желанию в удобное для него время:

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

8.4.2. освободить беременных женщин от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

8.4.3. не направлять беременных женщин в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

8.4.4. Направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

8.5. Гарантии, предусмотренные п.8.4.4. настоящего коллективного договора предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в

возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

8.6. За педагогическую работу педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, выплачивается компенсация в порядке, установленном частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

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. Работодатель:

- не препятствует вступлению работников в первичную профсоюзную организацию;
- обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации в коллективе;
- предоставляет выборному профсоюзному органу учреждения по его запросам необходимую информацию о социально - экономическом развитии учреждения, по социально-трудовым вопросам;
- содействует представителям профсоюзного органа в посещении учреждения для реализации установленных законодательством и настоящим Договором прав работников и уставных задач Профсоюза.
- разрешает в рабочее время проведение собраний по вопросу коллективного договора, собраний профсоюзного комитета в соответствии с Уставом Профсоюза, а также проведение заседаний по вопросам защиты прав работников, производственной деятельности, охраны и оплаты труда, ведения переговоров с администрацией и рассмотрения трудовых споров.

9.3. Материальные условия деятельности профсоюзной организации:

Работодатель обязан:

- на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет выборного профсоюзного органа БПОУ РК «Калмыцкий медицинский колледж им. Т. Хахлыновой» членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы.
- на основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежные средства в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов, для обеспечения защиты их коллективных прав и интересов, одновременно с выплатой заработной платы;
- членские профсоюзные взносы перечислять на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы, не допускать задержку перечисления средств.
- предоставлять безвозмездно выборным профсоюзным органам для обеспечения их деятельности в интересах работников оборудованные оргтехникой помещения, средства связи, транспортные средства для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.4. Гарантии трудовых прав работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов.

9.4.1.Работодатель:

- освобождает от основной работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы за счет работодателя для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций Профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий;

- может поощрять морально и материально членов комитета первичной профсоюзной организации за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

-увольняет руководителя (его заместителей) выборного профсоюзного органа первичной организации БПОУ РК «Калмыцкий медицинский колледж им. Т. Хахлыновой», не освобожденных от основной работы, в случаях сокращения численности или штата работников, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.4.2. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть переведены на

другую работу без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

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

9.5. Обязательства профсоюзного комитета.

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).

9.4.1. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе, стабилизации и повышении эффективности работы БПОУ РК «Калмыцкий медицинский колледж им. Т. Хахлыновой», укреплению трудовой и производственной дисциплины;
- способствовать устойчивой деятельности работодателя;
- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- проводить работу по защите экономических и профессиональных интересов работников, оказывать им при необходимости юридическую помощь;
- представлять и защищать законные права членов профсоюза в органах законодательной и исполнительной власти, в комиссии по трудовым спорам;
- проводить разъяснительную работу среди членов Профкома о правах и роли профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников БПОУ РК «Калмыцкий медицинский колледж им. Т. Хахлыновой»
- принимать в установленном порядке меры по защите интересов работников БПОУ РК «Калмыцкий медицинский колледж им. Т. Хахлыновой», являющихся членами профсоюзной организации.
- осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников «Колледжа».
- контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- 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.
- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в «Колледже» для членов профсоюза и других работников «Колледжа».
- проводить работу по оздоровлению детей работников «Колледжа».

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1.Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания и действует до тех пор, пока стороны не заключат новый договор, не изменят или не дополнят настоящий Коллективный договор.

10.2. Контроль над ходом выполнения настоящего Договора осуществляется сторонами и их представителями в составе комиссии, а также соответствующими органами по труду.

10.3. В течение срока действия Договора Работодатель и Профсоюзный комитет учреждения могут вносить отдельные изменения и дополнения.

10.4. Все изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, обсуждаются на общем собрании работников, оформляются в виде приложения к Договору и подписываются руководителем и председателем первичной профсоюзной организации.

10.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.6. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет Учреждения на срок не более трех месяцев.

10.7. Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам.

10.8. Работодатель и комитет первичной профсоюзной организации обязуются не менее одного раза в год производить комиссионную проверку выполнения данного договора, обсуждать итоги на общем собрании коллектива.

10.9. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил по охране труда, в невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных Договором, или в воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля над соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.10. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

10.11. При обнаружении нарушений Договора немедленно принимать меры к их устранению, а к ответственным исполнителям применять меры

административного или общественного воздействия в соответствии с законодательством РФ.

10.12. Данный договор после обсуждения и утверждения сторонами и принятом на общем собрании должен быть доведен до сведения всех работников под роспись в течение трех дней со дня утверждения и зарегистрирован в течение семи дней в Министерстве социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия

10.13. Работодатель и представители Первичной профсоюзной организация учреждения обязуются разъяснить работникам пункты Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

10.14. Стороны Договора обязуются вступить в переговоры о заключении Договора на новый период и подписать его до окончания срока действия настоящего Договора.

10.15. В период действия Договора представители сторон вправе проводить коллективные переговоры о внесении в него изменений и дополнений на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации. Эти дополнения и изменения являются его неотъемлемой частью и доводятся до работников.

10.16. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или о принятии нового Договора за 3 месяца до окончания действия настоящего Договора.

Перечень
приложений к Коллективному договору
БПОУ РК «Калмыцкий медицинский колледж им. Т. Хахлыновой»
на 2023-2026 г.г.

1. Положение об оплате труда работников БПОУ РК «Калмыцкий медицинский колледж им. Т. Хахлыновой» (Приложение № 1);
2. Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2);
3. Состав комиссии по составлению коллективного договора на 2023-2026г.; Состав комиссии по охране труда БПОУ РК «Калмыцкий медицинский колледж им. Т. Хахлыновой» (Приложение № 3);
4. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск (приложение № 4);
5. Положение о системе управления по охране труда и обеспечении безопасности образовательного процесса в БПОУ РК «Калмыцкий медицинский колледж им. Т. Хахлыновой» (Приложение № 5);
6. Соглашение по охране труда БПОУ РК «Калмыцкий медицинский колледж им. Т. Хахлыновой» на 2023-2026 годы (Приложение № 6);
7. Программа нулевого травматизма (Приложение № 7);
8. Перечень должностей, подлежащих периодическому медицинскому осмотру (Приложение № 8);
9. Перечень профессий и должностей, имеющих право на получение средств индивидуальной защиты в соответствии с Трудовым кодексом РФ (Приложение № 9).