

Представитель работников:
Председатель Совета трудового
коллектива

Л.В. Тоголева
26 апреля 2021 г.



Представитель работодателя:
Директор БПОУ
«Медицинский колледж»

И.В. Тоголева
26 апреля 2021 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Бюджетного профессионального образовательного учреждения
Республики Алтай «Медицинский колледж»
на 2021-2023 годы

Зарегистрирован в Отделе экономики и
трудовых отношений Администрации
города Горно-Алтайска

Регистрационный № 99 от «26» апреля 2021 г.



подпись

МП

расшифровка

Мамонтова Е.С.

Мамонтова Е.С.

должность

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Алтай «Медицинский колледж» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами Договора являются: Бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Алтай «Медицинский колледж», именуемое далее "Работодатель", в лице директора Кречетовой Елены Владимировны, действующего на основании Устава, и работники в лице своего представителя – Тоголевой Людмилы Владимировны, именуемые далее "Работники", действующие на основании Положения о Совете трудового коллектива.

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

2. Приём на работу, перевод на другую должность и увольнение

2.1. Прием на работу в Учреждение производится на основании заключенного трудового договора.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- 2) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- 3) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- 4) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- 5) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- 6) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- 7) дополнительные документы с учетом специфики работы, если это предусмотрено Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

2.3. Если претендент на работу в течение двух лет, предшествующих поступлению на работу в Учреждение, замещал должность государственной или

муниципальной службы, которая включена в перечень, установленный нормативными правовыми актами РФ, то он обязан сообщить работодателю сведения о последнем месте службы.

2.4. Претендент до поступления на работу проходит за свой счет обязательный предварительный (при поступлении на работу) медицинский осмотр. После заключения трудового договора Работодатель возмещает стоимость пройденного медицинского осмотра на основании представленных Работником договора с медицинской организацией и чека об оплате.

2.5. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

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

2.7. Трудовые договоры могут заключаться:

на неопределенный срок;

на определенный срок (срочный трудовой договор).

2.8. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.9. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения такого договора, то он считается заключенным на неопределенный срок.

2.10. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.11. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания. В случае, когда Работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.12. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.

2.13. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора Учреждения, главного бухгалтера - шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.14. При заключении трудового договора на срок до двух месяцев испытание Работнику не устанавливается.

2.15. На основании заключенного трудового договора издается приказ (распоряжение) о приеме Работника на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.16. При поступлении Работника на работу или переводе его на другую работу Работодатель обязан:

ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить работнику его права и обязанности;

ознакомить с правилами трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором;

провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

2.17. Перевод Работника на новую должность оформляется приказом директора Учреждения с письменного согласия Работника и подписанием дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором описываются новые условия труда Работника, а также могут вноситься изменения в другие условия трудового договора.

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

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, письменно предупредив об этом работодателя за две недели.

По истечении указанного срока предупреждения об увольнении Работник вправе прекратить работу, а Работодатель обязан выдать ему трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности за период работы в Учреждении и произвести с ним расчет.

По договоренности между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут в срок, о котором просит Работник.

Срочный трудовой договор может быть расторгнут по инициативе Работника, по соглашению сторон и иным основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя.

Днем увольнения считается последний день работы, за исключением случаев, когда сотрудник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством сохранялось место работы (должность).

При увольнении Работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему Работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций.

В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности и произвести с ним расчет. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников регулируется настоящим Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

3.2. Для Работников обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением педагогических Работников Учреждения, для которых законодательством устанавливается сокращенная

продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю (продолжительность ежедневной работы для инвалидов устанавливается в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации), для других категорий Работников в соответствии с законодательством.

3.3. Работодатель обязуется вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым Работником Учреждения.

3.4. Стороны согласились, что продолжительность рабочего времени педагогических Работников Учреждения регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным и учебным графиком. Продолжительность рабочего времени руководящих и других работников Учреждения регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

3.5. При утверждении расписания учебных занятий и годового календарного учебного графика Работодатель обязуется соблюдать нормы продолжительности ежедневной работы отдельных категорий работников, установленные статьей 94 Трудового кодекса РФ.

3.6. Периоды каникулярного времени, не совпадающие для педагогических Работников и иных Работников с очередным отпуском, являются для них рабочим временем. График работы в каникулярное время определяется планом мероприятий Учреждения и предусматривает исполнение Работниками в каникулярное время трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

3.7. По соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени.

3.8. В случаях, прямо указанных в трудовом законодательстве, Работодатель обязуется устанавливать Работникам неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по обращению:

беременной,

одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),

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.

3.9. Применение режима неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений в области социальных, экономических и правовых гарантий. Оплата производится пропорционально отработанному времени. Беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, в соответствии с медицинским заключением снижается норма обслуживания, либо они переводятся на другую, более легкую работу с сохранением среднего заработка.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине легкой работы она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка.

3.10. По просьбе Работника может быть установлен гибкий график работы и другие, удобные для него формы организации труда при обеспечении нормального функционирования Колледжа.

3.11. Работодатель устанавливает по просьбе Работников, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

3.12. В Учреждении устанавливается:

шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем для преподавателей, воспитателей, работников библиотеки, лаборантов, гардеробщиков, уборщиков служебных помещений, дворников;

пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями для всех остальных категорий Работников.

Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка, графиками сменности и иными локальными нормативными актами Учреждения. Общим выходным днем является воскресенье.

3.13. Работодатель и Совет трудового коллектива Работников пришли к соглашению:

накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час;

действующие Правила внутреннего трудового распорядка, графики сменности не должны предусматривать работу сверх установленной нормальной продолжительности рабочего времени. Применение сверхурочных работ возможно лишь в случаях, оговоренных статьей 99 ТК РФ, в противном случае любой Работник вправе отказаться выполнять сверхурочные работы;

работа в выходные дни запрещается. Привлечение отдельных Работников к работе в выходные дни допускается только с письменного согласия Работника и лишь в случаях, перечисленных в статье 113 ТК РФ;

при работе в ночное время установленная продолжительность работы сокращается на один час. Ночным считается время с 22-00 до 6-00. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере не менее 35 % от часовой тарифной ставки.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

3.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ. Порядок и условия оплаты определяются Положением об оплате труда и материальном стимулировании Работников.

3.15. Работникам Учреждения предоставляется право на ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Трудового кодекса РФ и составляет 28 календарных дней.

3.16. Педагогическим Работникам Учреждения предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск в летнее каникулярное время, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации и составляет 56 календарных дней.

3.17. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом, хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отпуск не может быть предоставлен работнику только на выходные дни, т.е. на субботу и воскресенье.

3.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно Работодателем с учетом обеспечения нормальной работы Учреждения в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.19. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (графиком отпусков).

3.20. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника в порядке и на условиях, определяемых Трудовым кодексом РФ. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет и беременных женщин.

3.21. Работодатель обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем - ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется - не более 12 календарных дней (Приложение № 1) .

3.22. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим Работникам Учреждения, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. Длительный отпуск предоставляется Работнику по его письменному заявлению.

Возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств Работнику решается Работодателем, исходя из финансового положения организации.

3.23. Работодатель обязан предоставлять Работникам, совмещающим работу и обучение, успешно осваивающим образовательные программы, имеющие государственную аккредитацию среднего профессионального образования, высшего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка согласно нормам Трудового кодекса РФ.

3.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

3.25. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

сопровождение детей Работника в школу в первый день учебного года, проводы детей Работника в Армию, празднование юбилейного дня рождения Работника – 1 календарный день;

Работнику, имеющему 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, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы продолжительностью до 14 календарных дней.

Отпуск без сохранения заработной платы 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.

3.26. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, которые достигли 40 лет и более при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, в течение пяти лет до выхода на пенсию имеют право на освобождение от работы на два дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

3.27. Работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни продолжительностью два календарных дня.

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

Работнику, который прошел вакцинацию однокомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются подряд по его заявлению, но не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификации о прививке или выписке с портала Госуслуг как день, в который проходила вакцинация.

4. Оплата труда

4.1. Заработная плата выплачивается Работнику в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на карту национальной платежной системы «Мир». 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 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.2. Заработная плата Работника в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда, закрепленной в Положении об оплате труда, состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.3. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать 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. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников.

4.4. Размер должностного оклада устанавливается на основании штатного расписания Учреждения.

4.5. Работнику может быть выплачена премия при наличии фонда экономии заработной платы, а также соблюдении условий и порядка, установленного Положением об оплате труда.

4.6. Работникам, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, оплата труда производится в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени, за исключением Работников в возрасте до 18 лет.

4.7. Работникам в возрасте до 18 лет труд оплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

4.8. В случае установления Работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

4.9. Заработная плата выплачивается Работникам не реже чем каждые полмесяца.

За первую половину месяца заработная плата выплачивается 22-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца 7-го числа месяца, следующего за расчетным, согласно отработанному времени.

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

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

При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся Работнику от работодателя, производится в день увольнения Работника.

5. Охрана труда

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

5.2. Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

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

выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств;

оснащение средствами коллективной защиты;

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;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их

метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

недопущение 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;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

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;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, 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;

разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения Совета трудового коллектива;

приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

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.

5.3. Работник обязан:

соблюдать требования охраны труда;

правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить в установленном порядке 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;

незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, требований охраны труда, о каждом известном несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

5.4. При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам Работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ.

В случае необеспечения Работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

5.5. Каждый работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации:

- об условиях и охране труда на его рабочем месте;
- профессиональных рисках и их уровнях;
- 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 работ.

6. Социальные гарантии и компенсации

6.1. Работникам Колледжа предоставляются льготы, гарантии и компенсации, установленные действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

6.2. Работодатель, руководствуясь Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», осуществляет персонифицированный учет и контроль за своевременным и обоснованным представлением в территориальные управления ГУ отделения ПФР по городу Горно-Алтайску полных сведений о застрахованных лицах.

6.3. На время проведения периодического медицинского обследования за работниками сохраняется средний заработок.

6.4. В случае сдачи Работниками крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за Работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха в соответствии со статьей 186 Трудового кодекса РФ.

6.5. Работникам Учреждения, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, предоставляются гарантии и компенсации,

предусмотренные Трудового кодекса РФ, при условии получения образования соответствующего уровня впервые в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

6.6. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам обязательное дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в три года.

Повышение квалификации других работников определяется производственной необходимостью и осуществляется по решению директора Учреждения

6.7. При направлении Работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование 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 с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки, согласно Положению об учетной политике Учреждения.

6.8. При использовании Работником с согласия или ведома Работодателя и в его интересах личного имущества Работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих Работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием.

Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

6.9. Учреждением устанавливаются следующие социальные выплаты:

- материальная помощь (в размере должностного оклада, не более 3 раз в год);
- материальная помощь на погребение близких родственников (мать, отец, муж, жена, ребенок – 3000 рублей);
- выплаты к юбилейным датам работника (30, 40, 45 лет – 1000 рублей; 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет – 2000 рублей);
- выплата к выходу на пенсию – 3000 рублей;
- поощрительная выплата в связи с праздничными датами и профессиональными праздниками (в абсолютном выражении, одинаковом для всех сотрудников).

6.10. Социальные выплаты выплачиваются на основании заявления работника в связи со смертью близких родственников, болезнью сотрудника, тяжелым материальным положением и т.д.

6.11. Социальная выплата работникам Учреждения выплачивается за счет средств, предусмотренных в фонде оплаты труда, за счет экономии по фонду оплаты из бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.12. Социальная выплата начисляется сверх минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в соответствии с законодательством.

6.13. Работникам Учреждения, поступившим на платное отделение в БПОУ РА «Медицинский колледж» предоставляется скидка в размере 50% от годовой стоимости обучения и скидка в размере 50% от стоимости обучения по программам дополнительного профессионального образования.

Скидка в размере 50% от годовой стоимости обучения предоставляется обучающимся - детям Работников Учреждения, поступившим на платное отделение в БПОУ РА «Медицинский колледж», если работник имеет стаж непрерывной работы в Учреждении не менее 15 лет и продолжает трудовые отношения с Учреждением.

6.14. Для проведения торжественных мероприятий (свадьба, юбилей), поминального обеда Работникам Учреждения на безвозмездной основе может

предоставляться обеденный зал, расположенный в здании БПОУ РА «Медицинский колледж».

7. Обеспечение прав и гарантий представительного органа работников Колледжа

7.1. Работодатель и представительный орган Работников – Совет трудового коллектива (далее по тексту Совет) пришли к соглашению, что:

Работодатель обязуется:

соблюдать права и гарантии Совета, установленные Трудового кодекса РФ и настоящим Коллективным договором, способствовать его деятельности;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором, принимать решения с учетом мнения Совета;

предоставлять Совету по запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;

включать членов Совета в состав комиссий, в компетенцию которых входят вопросы социально-трудовых отношений;

предоставлять право Совету проведения собраний, конференций трудового коллектива Учреждения по согласованию с Работодателем без нарушения нормальной деятельности Учреждения, выделять для этой цели помещение в согласованные сроки;

обеспечивать бесплатное перечисление на счет Совета трудового коллектива добровольных отчислений из заработной платы членов трудового коллектива на основании их письменного заявления в размере 1% от ежемесячной доходов, связанных с трудовой деятельностью работников, одновременно с выдачей заработной платы (часть 5 статьи 377 ТК РФ).

предоставлять Совету, бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства и средства связи в соответствии с Коллективным договором.

Совет имеет право:

принимать участие в разработке локальных актов Учреждения на условиях процедуры учета мотивированного мнения выборного представительного органа Работников;

принимать участие в решении спорных вопросов, конфликтов на основе переговоров, использования примирительных процедур;

решать вопрос о необходимости заключения с Работодателем Коллективного договора, принимать участие в рассмотрении и утверждении проекта Коллективного договора;

принимать участие в решении иных вопросов, связанных с деятельностью Учреждения, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Совет обязуется:

всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора;

осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов Работников Учреждения;

содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления Работников Учреждения;

осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий Работников Учреждения в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором;

принимать участие в организации и проведении культурно-спортивных и праздничных мероприятий для членов трудового коллектива и их детей, согласно плану работы Совета и сметы расходов;

принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения Работников Учреждения.

7.2. Совет осуществляет свою деятельность согласно Положению о Совете трудового коллектива, принятым на общем собрании членов трудового коллектива.

8. Заключительные положения

8.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по Коллективному договору.

8.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора.

8.3. Стороны, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий Коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Стороны регулярно, не реже чем раз в год, отчитываются на общем собрании Работников Учреждения о выполнении условий настоящего Коллективного договора.

8.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

8.7. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся по взаимной договоренности Сторон.

8.8. Подписанный сторонами настоящий Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Отдел экономики и трудовых отношений Администрации города Горно-Алтайска.

8.9. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания Сторонами.

Стороны имеют право продлить срок действия данного Коллективного договора на 3 года.

8.10. Настоящий Коллективный договор составлен в 3-х экземплярах, которые считаются действительными при наличии подписей обеих сторон - Работника и Работодателя, заверенных печатью. Один экземпляр хранится у Работодателя, второй у представителя выборного органа Работников Колледжа. Третий экземпляр в течение всего срока действия Коллективного договора хранится в договоре в Отделе экономики и трудовых отношений Администрации города Горно-Алтайска.

Перечень
должностей работников БПОУ РА «Медицинский колледж»,
которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за
работу в условиях ненормированного рабочего дня

№ п\п	Должность	Количество дней отпуска
1.	Заместитель директора по АХЧ	12
2.	Главный бухгалтер	12
3.	Экономист	6
4.	Бухгалтера	6
5.	Инженер – программист	8
6.	Специалист по кадрам	8
7.	Юрист	8
8.	Секретарь руководителя	8
9.	Зав. общежитием	8
10.	Комендант	3
12.	Заведующая столовой	8

Типовые нормы

бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

Наименование СИЗ	Должность	Количество СИЗ
Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Уборщик служебных помещений	1 шт
	Дворник	1 шт
	Повар	1 шт
	Повар-кассир	1 шт
	Кухонный рабочий	1 шт
	Зав. складом	1 шт
	Слесарь - сантехник	1 шт
	Столяр	1 шт
Фартук из полимерных материалов с нагрудником	Дворник	1 шт
	Повар	2 шт
	Повар-кассир	2 шт
	Кухонный рабочий	2 шт
	Столяр	2 шт
Нарукавники из полимерных материалов (до износа)	Повар	До износа
	Повар-кассир	До износа
	Кухонный рабочий	До износа
Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Уборщик служебных помещений	1 шт
	Зав. складом	1 шт
Перчатки с полимерным покрытием или резиновые	Уборщик служебных помещений	6 пар
	Кухонный рабочий	6 пар
	Дворник	6 пар
	Зав. складом	6 пар
	Слесарь - сантехник	12 пар
	Столяр	12 пар
Сапоги резиновые с подшитым носом	Дворник	1 пара
	Слесарь - сантехник	1 пара
	Столяр	1 пара
Щиток лицевой защитный	Слесарь - сантехник	До износа
	Столяр	До износа
Очки защитные	Слесарь - сантехник	До износа

	Столяр	До износа
Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	Уборщик служебных помещений	До износа
	Слесарь - сантехник	До износа
	Электромонтер	До износа
	Столяр	До износа
Костюм из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами		
	Электромонтер	1 шт на 2 года
Куртка-накидка из термостойких материалов с постоянным защитным свойством	Электромонтер	1 шт на 2 года
Белье нательное хлопчатобумажное 2 комплекта	Электромонтер	2 комплекта
Белье нательное термостойкое 2 комплекта	Электромонтер	2 комплекта
Фуфайка-свитер из термостойких материалов 1 шт. на 2 года	Электромонтер	1 шт на 2 года
Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой подошве 1 пара	Электромонтер	1 пара
Сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостоккой подошве	Электромонтер	1 пара
Сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой мослобензостоккой подошве	Электромонтер	1 пара
Боты или галоши диэлектрические дежурные	Электромонтер	дежурные
Перчатки диэлектрические дежурные	Электромонтер	Дежурные
Щиток защитный термостойкий до износа	Электромонтер	До износа
Щиток защитный лицевой	Столяр	До износа
Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 1 комплект	Кухонный рабочий	1 комплект
	Столяр	1 комплект
Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов	Уборщик служебных помещений	дежурный