

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 01.01.2023 по 31.12.2026 г.г.

ГБПОУ РД «Кизлярское медицинское училище»
Утвержден на собрании рабочего коллектива училища
Протокол №1 от 10 января 2023 года

Общее собрание (конференция)
работников организации
государственное бюджетное
профессиональное образовательное
учреждение Республики Дагестан
«Кизлярское медицинское училище»
Председатель ОС(К)РО _____
Магомедова С.А.

Государственное бюджетное
профессиональное образовательное
учреждение Республики Дагестан
«Кизлярское медицинское училище»

Директор _____ Шахбанов Р.М.

« _____ » _____ 20__ г.
МП



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
Государственном казенном учреждении «Центре занятости населения»
в Муниципальном Образовании «город Кизляр»
Регистрационный № 316 от 10.01.2023 года
Директор ГКУ РД «ЦЗН» в МО «город Кизляр» _____



СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Раздел 1. Общие положения.....	3
2. Раздел 2. Прием на работу и трудовой договор.....	7
3. Раздел 3. Рабочее время и время отдыха.....	11
4. Раздел 4. Оплата труда. Компенсационные и стимулирующие выплаты .	26
5. Раздел 5. Охрана труда и здоровья.....	33
6. Раздел 6. Социальные гарантии и компенсации.....	41
7. Раздел 7. Заключительные положения.....	42
8. Приложение 1. Форма трудового договора с работником.....	43
9. Приложение 2. Список профессий и должностей за ненормированный рабочий день, которым положены дополнительные дни к отпуску.....	48
10. Приложение 3. План улучшения условий и охраны труда на 2023-2026 гг.....	49
11. Приложение 4. План профилактико-оздоровительных мероприятий на 2023-2026 гг.....	50
12. Приложение 5. Положение об обеспечении работников ГБПОУ РД «Кизлярское медицинское училище» специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.....	51
13. Приложение 6. Положение по обеспечению работников ГБПОУ РД «Кизлярское медицинское училище» смывающими и (или) обезвреживающими средствами.....	57
14. Приложение 7. Перечень профессий, дающих право на получение смывающих и (или) обезвреживающих средств.....	61

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор на период с 01.01.2023 по 31.12.2027 (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Дагестан «Кизлярское медицинское училище» (ГБПОУ РД «Кизлярское медицинское училище») (далее – училище) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора (далее – стороны) являются: ГБПОУ РД «Кизлярское медицинское училище», представленный в лице директора Шахбанова Рустама Мухтаровича (далее – Работодатель) и работники училища (далее – Работники), представленные общим собранием (конференцией) работников организации ГБПОУ РД «Кизлярское медицинское училище», в лице ее представителя Важничей Натальи Михайловны (далее – Собрание (конференция)).

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в училище, максимально способствующей его стабильной и эффективной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;

- повышение уровня жизни Работников и их семей;

- создание благоприятного психологического климата в коллективе училище;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях

друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Работники выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действия которых распространяется на Училище в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять Работнику работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка;

- создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, укрепления мотивации качественного труда;

- учитывать мнение Собрания (конференции) по проектам текущих и перспективных планов и программ;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

- обеспечить бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральным законодательством;

- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- рассматривать представления Собраний (конференции) о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать Собраний (конференции) о принятых мерах;

- знакомить Работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- способствовать повышению эффективности и улучшению качества работы, соблюдать этику и эстетику;

- бережно относиться к имуществу Работодателя;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников, независимо от их должности, членства в Собрании (конференции), длительности трудовых отношений с Училищем, характера работы.

1.7. Коллективный договор заключен на срок 5 лет с 01.01.2023 по 31.12.2027 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, для его заключения.

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим коллективным договором, этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры (контракты), заключаемые индивидуально с каждым из Работников.

1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение Работников по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

Раздел 2. ПРИЕМ НА РАБОТУ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. При приеме на работу Работодатель знакомит Работника с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, инструкциями по охране труда, Положением о работе с персональными данными работников Училища, Положением об оплате труда работников Училища, Положением о служебных командировках и другими локальными нормативными актами Училища, непосредственно касающимися его трудовой деятельности. Факт ознакомления фиксируется личной подписью Работника в трудовом договоре или в листах ознакомления с локальными нормативными актами.

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

Форма трудового договора (Приложение 1) соответствует примерной форме трудового договора с работником государственного учреждения, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом училища и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

2.4. Расторжение трудового договора по инициативе администрации производится с учетом мнения Собрания (конференция).

2.5. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.6. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом

характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения.

2.7. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.8. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.9. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для Работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом Работника не менее чем за три дня до увольнения.

2.10. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.11. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ. По письменной просьбе Работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод Работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор прекращается по пункту 5 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.12. Не требует согласия Работника перемещение его у того же

работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, если это не влечет за собой изменения определённых сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать Работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.13. В условия трудового договора по соглашению сторон может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытании указывается в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителя директора, главного бухгалтера и их заместителей – не более шести месяцев, если иное не установлено федеральным законодательством.

2.14. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются, для:

- 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;

- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами, коллективным договором.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания без учета мнения Собрании (конференции) и без выплаты выходного пособия расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Если срок испытания истек, а Работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания Работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.15. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе Работника (по собственному желанию);
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества, изменением подведомственности Училища или его реорганизацией;
- отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

- отказ Работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы;

- отказ Работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;

- обстоятельства независимые от воли сторон;

- нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законодательством правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

2.16. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Прекращение трудового договора оформляется приказом директора Училища, с которым Работник должен быть ознакомлен под подпись.

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 ТК РФ или федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации сохранялось место работы (должность).

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. В Училище устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье.

Для отдельных категорий (должностей) учебно-вспомогательного и административно-управленческого персонала, не занятых обеспечением текущего учебного процесса, предусмотрена 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

Для педагогических работников Училища устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, шестичасовой рабочий день.

3.2. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием и большую перемену. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

Учебная нагрузка для лиц преподавательского состава устанавливается с учетом времени на методическую разработку курсов лекций, учебно-методической документации, заданий, программ, планов, и не может превышать 1440 часов в учебном году. Нормативы учебной нагрузки для преподавателей определяются типовым положением и федеральным государственным образовательным стандартом по соответствующей специальности.

В рабочее время преподавателя включается дополнительная работа в качестве куратора, заведующего учебным кабинетом, руководителя кружка, руководителя цикловой методической комиссии, оплачиваемая дополнительно по соглашению сторон трудового договора.

Продолжительность рабочего дня (40-часовая рабочая неделя) для учебно-вспомогательного и административно-хозяйственного персонала при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем - 7 часов (в субботу – 5 часов), при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями – 8 часов. Продолжительность ежедневной работы при 36-часовой рабочей неделе (пятидневка) – 7,2 часа.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ч. 1 ст. 95 ТК РФ), которое распространяется и на работников с

установленной сокращенной продолжительностью рабочего времени.

3.3. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительно оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее 3х календарных дней.

3.4. Нерабочие праздничные дни приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного отпуска в число календарных дней отпуска не включаются.

3.5. Для обеспечения условий позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, разрешить предоставить женщинам имеющим детей в возрасте до 14 лет и детей инвалидов до 16 лет (освобождение по их просьбе, от привлечения к сверхурочным работам в выходные дни, предоставление отпусков в удобное для них время.

3.6. Женщинам состоящим на учете в женской консультации (по беременности) разрешать посещать врачей в установленное для них время по заявлению с сохранением з/п. и кормящим матерям – на время кормления до 1,5 лет.

3.7. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ)

3.9. Работникам совмещающим работу и обучение по заочной форме обучения предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка дня на время прохождения сессий.

3.10. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.11. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- для проводов детей на военную службу – от 3 до 5 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – от 3 до 5 календарных дней;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- рождения ребенка от 3 до 5 календарных дней;
- бракосочетания детей работников от 3 до 5 календарных дней;
- бракосочетания работника от 3 до 5 календарных дней;
- похорон близких родственников от 3 до 5 календарных дней;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу воспитывающему ребенка до 14 лет без матери и др. лицам согласно ст. 263 ТК РФ предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью – 14 календарных дней. Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенос этого отпуска на следующий год не допускается.

- работающим женщинам имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставлять помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.(осн. ст. 258 ТК РФ) Запрещается направление беременных женщин в служебные командировки, привлечение их к работе в нерабочие праздничные и выходные дни. (ст. 259.(ТК РФ)

3.12. Сотрудникам, у которых трое и более детей до 18 лет, а младшему не исполнилось 14 лет, предоставлять отпуск в любое время на основании их заявления и без учета графика отпусков (ст. 262.2 ТК).

Если в период пандемии Правительство дополнительно вводит нерабочие дни, эти сотрудники вправе отозвать заявление на отпуск, предоставляемый в этот период, и перенести его на другое время.

Дополнительный неоплачиваемый отпуск продолжительностью 14 дней могут оформить сотрудники, которые ухаживают за родственником-инвалидом I группы (ст. 263 ТК).

Одному из родителей (опекуну, попечителю) 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. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ч. 1 ст. 262 ТК РФ).

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа Собрания (конференция).

Главному бухгалтеру установлен ненормированный рабочий день и дополнительный отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня продолжительностью четырнадцать календарных дней.

Заместителю директора по административно-хозяйственной части установлен ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ) и дополнительный отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня (ст. 119 ТК РФ) продолжительностью шесть календарных дней.

Отделу кадров установлен ненормированный рабочий день и дополнительный отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня продолжительностью шесть календарных дней.

Бухгалтеру установлен ненормированный рабочий день и дополнительный отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня продолжительностью шесть календарных дней.

Секретарю учебной части установлен ненормированный рабочий день и дополнительный отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня продолжительностью три календарных дня.

Водителю автомобиля установлен ненормированный рабочий день и дополнительный отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня продолжительностью три календарных дня (Приложение №2).

Очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым директором Училища с учетом мнения Собрания (конференции) сотрудников не позднее, чем до 15 декабря текущего года. График отпусков обязателен для работников и работодателя.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Училище (ч. 2 ст. 122 ТК РФ).

О времени начала отпуска работники извещаются не позднее, чем за две недели до его начала.

Преподавательскому составу ежегодные отпуска предоставляются, как правило, в летний каникулярный период.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Училища продолжительностью 28 календарных дней. Работникам, занятым в учебном процессе и обеспечивающим организацию учебного процесса и управление им устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 года № 466 (с изменениями и дополнениями).

3.13. Отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них (в том числе и до истечения шестимесячного срока непрерывной деятельности в данной организации).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок в случае болезни работника, выполнения во время отпуска государственных обязанностей, если предоставление отпуска может неблагоприятно отразиться на работе организации (ст. 124 ТК РФ), в случае тяжелой болезни члена семьи, получения работником путевки на отдых или лечение, родителям, при поступлении ребёнка в высшее или среднее образовательное учреждение. Работник должен написать заявление о перенесении отпуска с указанием причины, количества дней, даты начала и окончания отпуска. К заявлению необходимо приложить документы, на основании которых отпуск должен быть перенесен.

Во всех случаях отпуск продлевается автоматически на соответствующее число дней. О продлении отпуска работник обязан известить работодателя. Если работник вместо продления отпуска хочет его перенести на другой срок, то такое перенесение допускается только по соглашению с работодателем.

3.14. 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 (ст. 125 ТК РФ).

3.15. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

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

3.16. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет.

Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

при установлении класса 3.2 – не менее 7 календарных дней;

при установлении класса 3.3 – не менее 10 календарных дней;

при установлении класса 3.4 – не менее 12 календарных дней.

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными условиями труда, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.17. Педагогические работники Училища, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на 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.

3.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ).

Время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 121 ТК РФ).

3.19. Работникам, совмещающим работу с получением образования, а также Работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, предоставляются следующие гарантии и компенсации, оговариваемые трудовым договором:

3.19.1. 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 при предоставлении справки об обучении в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы.

3.19.2. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы для прохождения вступительных экзаменов.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию

программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления Работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

3.19.3. Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, устанавливаются такие же как Работникам, совмещающим работу с обучением по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры.

3.19.4. Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, имеют право на дополнительные отпуска по месту работы при предоставлении справки об обучении с сохранением среднего заработка. При этом к указанному дополнительному отпуску Работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка.

3.19.5. Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска по месту работы при предоставлении справки об обучении с сохранением среднего заработка.

3.19.6. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального

образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска при предоставлении справки об обучении с сохранением среднего заработка.

3.19.7. Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования Работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между Работником и Работодателем в письменной форме.

3.19.8. К дополнительным отпускам, предусмотренным ТК РФ, по соглашению Работодателя и Работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору Работника).

Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам среднего профессионального образования, устанавливаются такие же как Работникам, совмещающим работу с получением образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам среднего профессионального образования.

3.20. Другие гарантии и компенсации, оговариваемые трудовым договором:

3.20.1. При переводе Работника, нуждающегося, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного Работодателя, за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления Работника.

3.20.2. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

3.20.3. При повреждении 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.

Виды, объемы и условия предоставления Работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.20.4. На время прохождения медицинского осмотра за Работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.

3.20.5. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра Работник освобождается от работы.

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.

3.20.6. При направлении Работодателем Работника на профессиональное обучение или обучение по дополнительным профессиональным программам с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы, а также Работникам, направляемым на обучение в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.20.7. 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.

3.21. Права Работника и обязанности Работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, оговариваемые трудовым договором:

3.21.1. Необходимость профессиональной подготовки Работников

(профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет Работодатель.

Профессиональная подготовка Работников и дополнительное профессиональное образование Работников осуществляются Работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности.

3.21.2. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.21.3. Работники имеют право на профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование.

Работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с Работником училище, проходящим обучение по дополнительным профессиональным программам или программам профессионального обучения, ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы.

3.21.4. Ученический договор (при наличии) является дополнительным к

трудовому договору с Работником.

Ученический договор заключается в письменной форме в двух экземплярах на срок, необходимый для получения данной квалификации и действует со дня, указанного в этом договоре, в течение предусмотренного им срока.

Действие ученического договора продлевается на время болезни Работника, прохождения им военных сборов и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В течение срока действия ученического договора его содержание может быть изменено только по соглашению сторон.

Время ученичества в течение недели не должно превышать норм рабочего времени, установленных для Работников, соответствующих возрасту, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ.

3.21.5. Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с Работодателем могут полностью освобождаться от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.

В период действия ученического договора Работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

Ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой квалификации, но не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам.

На учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда.

Условия ученического договора, противоречащие Трудовому кодексу Российской Федерации, коллективному договору, соглашениям, являются недействительными и не применяются.

Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с Работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.

3.21.6. В случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию Работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные Работодателем расходы в связи с ученичеством.

3.21.7. Ученический договор прекращается по окончании срока обучения или по основаниям, предусмотренным этим договором.

Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА.

КОМПЕНСАЦИОННЫЕ И СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором, Положением об оплате труда работников Училища, иными локальными актами Училища и трудовыми договорами.

4.2. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

4.3. 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 законодательством Российской Федерации.

Месячная заработная плата устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально на полную ставку, если работает на полную ставку, но по каким-либо причинам не отработал месячную норму рабочего времени (например, болел, находился в отпуске и др.), или работает в режиме неполного рабочего времени, или на условиях совместительства.

4.4. Система оплаты труда в Училище включает в себя: должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты. При изменении системы и порядка оплаты труда суммарный размер заработной платы, установленной ранее, выплачиваемой Работнику за выполнение той или иной нормы труда, не может быть уменьшен.

В состав заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, оплата выполнения работы сверхустановленной нормы рабочего времени (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время и нерабочие праздничные дни), а также оплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не включается.

4.5. В Училище применяется повременная форма оплаты труда.

Размеры должностных окладов и стимулирующих выплат Работникам, а также порядок их выплат устанавливаются законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда работников Училища, настоящим коллективным договором, иными локальными актами Училища и трудовым договором.

Фиксированный размер оклада (должностного оклада), установленный работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификации за установленную норму труда, предусматривается в трудовом договоре с работником.

4.6. В Училище устанавливаются следующие виды компенсационных

выплат:

- выплаты не входящие в круг основных обязанностей работников, устанавливаются в следующих размерах:

а) за классное руководство – 10 процентов

б) за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями – 5 процентов

в) за заведениями кабинетами – 5 процентов;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов), работы в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными условиями труда и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию с письменного согласия работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день не оплачивается, а день отдыха подлежит оплате в установленном размере оплаты труда.

Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, устанавливается повышенная оплата в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры компенсационных выплат Работникам, а также порядок их выплат устанавливаются законодательством Российской Федерации, Постановлениями Правительства Республики Дагестан, Положением об

оплате труда работников Училища, настоящим коллективным договором, иными локальными актами Училища и трудовым договором.

4.7. В Училище устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- повышающий коэффициент за наличие звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Республики Дагестан» увеличивает оклад (должностной оклад) педагогических работников на 8 процентов;

- повышающий коэффициент за наличие ученой степени увеличивает оклад (должностной оклад) педагогических работников при работе по соответствующей работе:

а) при наличие ученой степени Кандидата наук – 20 процентов;

б) при наличие ученой степени Доктора наук – 30 процентов;

- повышающий коэффициент за наличие звания Почетный работник общего образования Российской Федерации – 10 процентов;

- повышающий коэффициент за наличие звания Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации – 10 процентов;

- стимулирующие выплаты молодым специалистам, в первые три года работы – 20 процентов;

- водителям автомобилей всех типов имеющим:

А) 1 класс- 15 процентов,

Б) 2 класс – 5 процентов;

- за стаж непрерывной педагогической работы в следующих размерах от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом учебной нагрузки:

А) от 3 до 5 лет – 2 процента,

Б) от 5 до 10 лет – 3 процента,

В) от 10 до 15 лет – 4 процента,

Г) свыше 15 лет – 5 процентов;

- за стаж непрерывной работы, всем работникам, кроме работников, получивших надбавку по другим основаниям, в следующих размерах от должностных окладов ((ставок заработной платы), (Постановление правительства Республики Дагестан от 08.10.2009г. № 346)):

- А) до 5 лет – 5 процента,
- Б) от 5 до 10 лет – 10 процента,
- В) от 10 до 15 лет – 15 процента,
- Г) от 15 до 20 лет – 20 процентов,
- Д) свыше 20 лет – 30 процентов.

4.8. Доплата за работу в ночное время производится в размере 30% (процентов) часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада).

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующих работников Училища производятся доплаты к должностным окладам в размере, определенном трудовым договором (соглашением об изменении определенных сторонами условий трудового договора – дополнительным соглашением к трудовому договору).

Доплата Работникам за совмещение профессий (должностей) и расширение зон обслуживания производится в пределах фонда оплаты труда, и из вакантных ставок (ставкам временно отсутствующих работников, за которыми не сохраняются заработная плата).

Работнику, временно исполняющему обязанности руководителя, соглашением сторон не устанавливается доплата за совмещение должности руководителя.

4.9. Училище обязуется своевременно выплачивать заработную плату, не реже двух раз в месяц в соответствии со статьей 136 ТК РФ, соответственного 20 числа оплачиваемого месяца – за первую половину месяца (аванс за фактическое отработанное время) и 5 числа месяца (при наличии финансирования), следующего за оплачиваемым – оставшуюся часть заработной платы, на лицевой счет работника (по письменному

заявлению работника), открытый в кредитной организации.

4.10. Училище несет расходы по оплате банковских услуг по перечислению сумм заработной платы работникам Училища.

Расходы по банковскому обслуживанию указанных банковских карт Работники несут самостоятельно.

4.11. Выплата пособия по временной нетрудоспособности осуществляется в течении 10 календарных дней со дня обращения Работника за его получением при предоставлении необходимых документов. Работодатель оплачивает первые 3 дня, остальные дни нетрудоспособности оплачивается Фондом социального страхования Российской Федерации (далее – ФСС) путем перечисления на карту Работника через 10 дней после получения всех сведений от работодателя. Пособие по беременности и родам полностью оплачиваются ФСС.

4.12. Работодатель обязуется извещать в письменной форме каждого Работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, выплачивать отпускные не позднее, чем за три дня до начала отпуска, выплаты при увольнении – в последний день работы.

4.13. Училище вправе осуществлять материальное поощрение Работников, при наличии экономии фонда оплаты труда, в виде единовременных денежных выплат:

– юбиляров согласно отработанному стажу в Училище:

А) до 5 лет – 0,5 МРОТ,

Б) от 5 до 10 лет – 1 МРОТ,

В) от 10 до 20 лет – 2 МРОТ,

Г) свыше 20 лет – 3 МРОТ.

- при увольнении Работника пенсионного возраста, отработавшего не менее 10 лет в Училище - 2 МРОТ.

Разовые выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа директора Училища.

4.14. При индексации фонда оплаты труда на основании федеральных, республиканских законов или нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации и Республики Дагестан, производится индексация заработной платы Работников, зафиксированной в трудовом договоре (должностного оклада, компенсационных и иных выплат, кроме случаев, когда размер выплат определяется нормативными актами Российской Федерации).

4.15. Фонд оплаты труда в Училище формируется в соответствии с утвержденным приказом директора Училища штатным расписанием и установленной в Училище системой оплаты труда.

4.16. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников, устанавливаются локальным нормативным актом Училища.

4.17. В Училище устанавливается дифференциация оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда Училища – не более 40%.

4.18. Должностные оклады заместителя директора и главного бухгалтера Училища устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Училища, при этом должностные оклады заместителя директора, которые по своим функциональным обязанностям отвечают за учебный процесс, понижаются на 10 процентов, остальным заместителям директорам и главному бухгалтеру на 20 процентов, а заместителю директора по АХЧ на 30 процентов, на основании Постановления правительства Республики Дагестан №345 от 08.10.2009 года.

4.19. Должностной оклад директора устанавливается в кратном отношении средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения и может составлять до трех размеров указанной средней заработной платы.

4.20. Для определения должностного оклада руководителя вводится

повышающий коэффициент, учитывающий масштаб и уровень управления исходя из группы по оплате труда.

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

5.2. Администрация Училища разрабатывает и принимает с учетом мнения Собрании (конференции) локальные нормативные акты Училища в области охраны труда (Приложение 3).

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Обеспечить право Работников Училища на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этого права заключается соглашение по охране труда (далее – Соглашение) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.3.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

5.3.3. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

5.3.4. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда и осуществления контроля за их выполнением иметь в штатном расписании Училища должность специалиста по охране труда.

5.3.5. Установить режим труда и отдыха Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 4).

5.3.6. Ограничить применение труда женщин и лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.3.7. Запретить применение труда женщин и лиц в возрасте до 18 лет на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

5.3.8. Снижать беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению нормы выработки, нормы обслуживания либо этих женщин переводить на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

5.3.9. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками Училища вводные инструктажи по охране труда и пожарной безопасности; обучать работающих безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве; проводить первичный инструктаж по охране труда и стажировку на рабочем месте со всеми работниками рабочих профессий, а также проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

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

5.3.11. Обеспечить в соответствии с Положением об обеспечении

работников Училища специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение 5) и Положением по обеспечению работников Училища смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 6) за счет Работодателя приобретение, хранение, выдачу, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт специальной одежды, и других средств индивидуальной защиты, а также сертифицированных моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами и утвержденным перечнем профессий и должностей работников, к которым предъявляются повышенные требования безопасности труда (Приложение 7).

5.3.12. Устанавливать с учетом мнения Собраний (конференций) и своего финансово-экономического положения нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных или опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

5.3.13. Обеспечить применение Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

5.3.14. Обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.3.15. Обеспечивать за счет средств Работодателя всем Работникам, прошедшие обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований Работников для определения пригодности к выполнению поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в соответствии с медицинским заключением, с

сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

5.3.16. Не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.3.17. Организовывать (в том числе, в рамках реализации территориальной программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на территории Республики Дагестан на очередной год и плановый период) проведение диспансеризации работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения диспансеризации (не менее одного рабочего дня один раз в три года), а работники не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение 5 лет до наступления такого возраста, и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеет право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (по должности) и среднего заработка с предоставлением справки произвольной формы, выданной лечебным учреждением.

5.3.18. Осуществлять систематическое пополнение аптек первой помощи в подразделениях Училища, организовывать проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний.

5.3.19. Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

5.3.20. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

5.3.21. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, предоставлять ему другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

5.3.22. Проводить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

5.3.23. Обеспечивать за счет средств Работодателя наличие нормативных и справочных материалов по охране труда и пожарной безопасности, правил, инструкций, журналов инструктажа в соответствии со спецификой деятельности Училища.

5.3.24. Обеспечивать работу совместной комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители Работодателя и Собрания (конференции).

5.3.25. Проводить специальную оценку условий труда, оценку уровней профессиональных рисков в соответствии с законодательством.

5.3.26. Проводить работу по охране и улучшению безопасности труда в Училище исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет.

Порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда согласовываются Работодателем с Собранием (конференцией). В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включаются представители Собрания (конференции) и совместной комиссии по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица Собрания (конференции) и комиссии по охране труда.

5.3.27. Обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на

проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля для проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Училище.

5.3.28. Обеспечивать выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля и рассмотрение представлений органов общественного контроля за соблюдением требований норм и правил охраны труда и пожарной безопасности в установленные сроки.

5.3.29. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

5.3.30. Выполнять работы по подготовке к зимнему сезону до 20 октября текущего года.

5.3.31. Разрешать по согласованию с Собранием (конференцией) гибкий график (сдвиг начала работы и конца работы и обеденного перерыва) отдельным категориям сотрудников, в первую очередь женщинам, имеющим детей и лицам, ухаживающим за тяжелобольными родственниками; в том числе работу с неполным рабочим днем с оплатой пропорционально отработанному времени.

5.3.32. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.3.33. Осуществлять обязательное страхование работников образовательной организации от несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами в сфере социального страхования.

5.3.34. Организовывать проведение диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе

социально значимых.

5.3.35. Обеспечивать представление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам проведённой специальной оценки условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами.

5.4. Собрания (конференции) обязуется:

5.4.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса в соответствии с нормативными правовыми актами по охране труда.

5.4.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда Собрания (конференции) по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях и других помещениях.

5.4.3. Обеспечивать участие представителей Собрания (конференции) в комиссиях по:

- охране труда и здоровья;
- проведению специальной оценки условий труда, оценке уровней профессиональных рисков, организации и проведению обязательных медицинских осмотров и диспансеризации;
- расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении учебного процесса;
- приемке учебных и производственных помещений, спортивных залов и других объектов к началу учебного года.

5.4.4. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором образовательной организации.

5.5. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа и других инфекционных

заболеваний, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания работодатель проводит следующие мероприятия:

- разработка, издание и распространение среди Работников информационных материалов по профилактике ВИЧ/СПИДа и других инфекционных заболеваний;

- создание тематических программ, аудио-видеороликов, в том числе по формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным людям;

- организация и проведение мероприятий, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа и других инфекционных заболеваний (оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ/СПИДа и других инфекционных заболеваний, издание и распространение брошюр профилактической направленности);

- разъяснительная работа о важности лечения и недопустимости дискриминации в отношении людей, живущих с ВИЧ, как на рабочих местах, так и в обществе в целом;

- информирование работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных.

5.6. В области охраны труда работники обязаны:

5.6.1. Соблюдать требования охраны труда;

5.6.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.6.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

5.6.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и

здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о появлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы на страховую часть пенсий в пенсионный фонд или в федеральную налоговую службу и предоставляет в установленные сроки достоверные сведения о Работниках, застрахованных в системе государственного пенсионного страхования.

6.2. Для осуществления социальной защиты Работников Училища привлекаются средства государственного фонда социального страхования, бюджетные средства, выделяемые на развитие социальной сферы и заработанные коллективом внебюджетные средства.

6.3. Работодатель обязуется бесплатно предоставлять залы и иные свободные помещения для проведения культурных мероприятий подразделениями Училища, Собрания (конференции), иными общественными организациями Училища по их письменным заявкам.

6.4. Для проведения оздоровительной работы среди Работников Училища Работодатель предоставляет в бесплатное пользование спортивные сооружения и помещения Училища (спортивные, тренажерные залы), спортивный инвентарь, автотранспорт для проведения спортивных мероприятий Училища.

6.5. Работодатель оказывает материальную помощь от приносящей доход деятельности по письменному заявлению Работника или ходатайству руководителя подразделения, в случае возникновения у Работника особых, исключительных жизненных ситуаций.

6.6. Училище может выделять денежные средства на социальные нужды, культурно-массовые, оздоровительные и спортивные мероприятия,

на выплату семье умершего (погибшего) Работника в случае смерти, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, единовременного пособия в размере на усмотрение Руководителя Училища.

Раздел 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним Работников Училища в десятидневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих Работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

7.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

7.3. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется Работодателем и Собранием (конференцией) Училища.

7.4. Работодатель и уполномоченные им лица несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий.

7.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

7.6. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трех месяцев при заключении нового коллективного договора;
- одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

Приложение 1
к коллективному договору
ГБПОУ РД «Кизлярское медицинское училище»

СОГЛАСОВАНО

Общее собрание (конференция)

Работников организации ГБПОУ РД

«Кизлярское медицинское училище»

Председатель ОС(К)РО _____ С.А.Магомедова

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ РД

«Кизлярское медицинское училище»

_____ Р.М.Шахбанов

Форма
трудоого договора с работником

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № ____

(город, населенный пункт)

« ____ » _____ 20 ____ г.

(наименование учреждения в соответствии с уставом)

в лице _____, действующего на основании _____
(должность, Ф.И.О.) (Устав, доверенность)

_____, именуемый в дальнейшем работодателем, с одной стороны,
с указанием реквизитов)

и _____, именуемый(-ая) в дальнейшем работником, с другой
(Ф.И.О.)

стороны (далее – стороны), заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по

(наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации)

а работник обязуется лично выполнять указанную работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора:

(указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по трудовому договору)

2. Работник принимается на работу:

(полное наименование филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения работодателя, если работник принимается на работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение работодателя с указанием его местонахождения)

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя

(наименование необособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и пр.)

4. Работа у работодателя является для работника: _____
(основной, по совместительству)

5. Настоящий трудовой договор заключается на:

(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием

причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со ст.59 Трудового кодекса Российской Федерации)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с «__» _____ 20__ г.

1.7. Дата начала работы «__» _____ 20__ г.

8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____
месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

II. Права и обязанности работника

9. Работник имеет право на:

а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;

б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) соблюдать трудовую дисциплину;

г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников.

д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

III. Права и обязанности работодателя

11. Работодатель имеет право:

а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;

б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;

д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

е) знакомить работника под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

а) должностной оклад, ставка заработной платы _____ рублей в месяц;

б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

б) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку)

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать)

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ в связи _____
(указать основание установления дополнительного отпуска)

21. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

23. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены _____
(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

24. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать):

VII. Иные условия трудового договора

25. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

26. Иные условия трудового договора

VIII. Ответственность сторон трудового договора

27. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

28. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

29. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

30. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением

численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под подпись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Х. Заключительные положения

32. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

33. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

34. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ	РАБОТНИК
_____	_____
(наименование организации)	(ф.и.о.)
_____	Адрес места жительства _____
_____	_____
Адрес (место нахождения) _____	Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность) серия _____ № _____
_____	кем выдан _____
_____	_____
ИНН _____	дата выдачи «__» _____ Г.
_____	_____
(должность) (подпись) (ф.и.о.)	(подпись)

Работник получил один экземпляр
настоящего трудового договора

(дата и подпись работника)

Ознакомлен (а)	_____ / _____
с внутренним трудовым распорядком	подпись / ФИО
с Уставом	_____ / _____
	подпись / ФИО
с коллективным договором	_____ / _____
	подпись / ФИО

Приложение 2
к коллективному договору
ГБПОУ РД «Кизлярское медицинское училище»

СОГЛАСОВАНО

Общее собрание (конференция)

Работников организации ГБПОУ РД

«Кизлярское медицинское училище»

Председатель ОС(К)РО _____ С.А.Магомедова

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ РД

«Кизлярское медицинское училище»

_____ Р.М.Шахбанов

Министерство здравоохранения Республики Дагестана
Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Республики Дагестан «Кизлярское медицинское училище»
(ГБПОУ РД «Кизлярское медицинское училище»)

Список профессий и должностей
за ненормированный рабочий день,
которым положены дополнительные дни к отпуску

№	должность	число дополнительных дней
1	главный бухгалтер	14 календарных дней
2	заместитель директора по административно-хозяйственной части	6 календарных дней
3	инспектор отдела кадров	6 календарных дней
4	бухгалтер	6 календарных дней
5	секретарь учебной части	3 календарных дня
6	водитель	3 календарных дня

Приложение 3

к коллективному договору ГБПОУ РД «Кизлярское медицинское училище»

СОГЛАСОВАНО

Общее собрание (конференция)

Работников организации ГБПОУ РД

«Кизлярское медицинское училище»

Председатель ОС(К)РО _____ С.А.Магомедова

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ РД

«Кизлярское медицинское училище»

_____ Р.М.Шахбанов

Министерство здравоохранения Республики Дагестана
Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Республики Дагестан «Кизлярское медицинское училище»
(ГБПОУ РД «Кизлярское медицинское училище»)

План улучшения условий и охраны труда на 2023-2026 гг.

№	наименование мероприятий	ответственный
1	Проведение специальной оценки условий труда	специалист по охране труда
2	Соблюдение нормы работы за компьютером	специалист по охране труда
3	Строгое соблюдение времени отдыха и питания	специалист по охране труда
4	Организация обучения по охране труда	директор, специалист по охране труда

Приложение 4
к коллективному договору
ГБПОУ РД «Кизлярское медицинское училище»

СОГЛАСОВАНО

Общее собрание (конференция)

Работников организации ГБПОУ РД

«Кизлярское медицинское училище»

Председатель ОС(К)РО _____ С.А.Магомедова

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ РД

«Кизлярское медицинское училище»

_____ Р.М.Шахбанов

Министерство здравоохранения Республики Дагестана
Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Республики Дагестан «Кизлярское медицинское училище»
(ГБПОУ РД «Кизлярское медицинское училище»)

План профилактико-оздоровительных мероприятий на 2023-2026 гг.

№	наименование мероприятий	ответственный
1	Оздоровительная пятиминутная зарядка во дворе училища	руководитель физического воспитания
2	Пропаганда здорового образа жизни	преподаватель дисциплины «Охрана здоровья и здравоохранения»
3	Музыкально-спортивные праздники	Педагог-организатор

Приложение 5
к коллективному договору
ГБПОУ РД «Кизлярское медицинское училище»

СОГЛАСОВАНО

Общее собрание (конференция)

Работников организации ГБПОУ РД

«Кизлярское медицинское училище»

Председатель ОС(К)РО _____ С.А.Магомедова

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ РД

«Кизлярское медицинское училище»

_____ Р.М.Шахбанов

Министерство здравоохранения Республики Дагестана

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Республики Дагестан «Кизлярское медицинское училище»
(ГБПОУ РД «Кизлярское медицинское училище»)

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОБЕСПЕЧЕНИИ РАБОТНИКОВ ГБПОУ РД «КИЗЛЯРСКОЕ
МЕДИЦИНСКОЕ УЧИЛИЩЕ» СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДОЙ,
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВЬЮ И ДРУГИМИ СРЕДСТВАМИ
ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

Настоящие Положение об обеспечении работников ГБПОУ РД «Кизлярское медицинское училище» (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 221 Трудового кодекса Российской Федерации и Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» от 01.06.2009 № 290 н.

Положение устанавливает общие положения по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ), их хранению, пользованию и контролю за правильностью эксплуатации СИЗ в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Дагестан «Кизлярское медицинское училище»

I. Общие положения

1.1. Под СИЗ понимаются средства индивидуального пользования, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

1.2. Работодатель обязан обеспечить приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия СИЗ работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Приобретение СИЗ осуществляется за счет средств работодателя.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, соответствующие СИЗ выдаются бесплатно.

1.3. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Указанные нормы утверждаются локальными нормативными актами работодателя на основании результатов специальной оценки условий труда и с учетом мнения соответствующего профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа и могут быть включены в коллективный и (или) трудовой договор с указанием типовых норм, по сравнению с которыми улучшается обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.

1.4. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа

первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

1.5. Выдача работникам СИЗ, в том числе иностранного производства, допускается только в случае подтверждения их соответствия установленным законодательством требованиям безопасности декларацией о соответствии и (или) сертификатом соответствия, и наличия (в установленных случаях) санитарно-эпидемиологического заключения или свидетельства о государственной регистрации, оформленных в установленном порядке.

Приобретение и выдача работникам СИЗ, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, срок действия которых истек, не допускается.

1.6. Работодатель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им СИЗ. Нормы выдачи СИЗ включаются в трудовой договор работника.

1.7. Работник обязан правильно применять СИЗ, выданные ему в установленном порядке.

1.8. В случае необеспечения работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также с особыми температурными условиями или связанными с загрязнением, СИЗ в соответствии с законодательством Российской Федерации, он имеет право отказаться от выполнения трудовых обязанностей.

Отказ работника от выполнения таких работ не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

1.9. На основании Перечня должностей и профессий, по которым выдается спецодежда и средства индивидуальной защиты составляется заявка на приобретение СИЗ.

II. Порядок выдачи и применения СИЗ

2.1. СИЗ, выдаваемые работникам, должны соответствовать их полу, росту, размерам, а также характеру и условиям выполняемой ими работы.

2.2. Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам СИЗ в установленные сроки.

Сроки пользования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам.

Выдача работникам и сдача ими СИЗ фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ.

2.3. Работникам, совмещающим профессии, или постоянно выполняющим совмещаемые работы, помимо выдаваемых им СИЗ по основной профессии должны дополнительно выдаваться в зависимости от выполняемых работ и другие виды СИЗ, предусмотренные соответствующими типовыми нормами для совмещаемой профессии

(совмещаемому виду работ).

2.4. Дежурные СИЗ общего пользования должны выдаваться работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предназначены.

Указанные СИЗ с учетом требований личной гигиены и индивидуальных особенностей работников могут быть закреплены за определенными рабочими местами и передаваться от одной смены другой.

В таких случаях СИЗ выдаются под ответственность руководителей структурных подразделений, уполномоченных работодателем на проведение данных работ.

2.5. СИЗ, предназначенные для использования в особых температурных условиях, должны выдаваться работникам с наступлением соответствующего периода года, а с его окончанием должны быть сданы работодателю для организованного хранения до следующего сезона.

Время пользования указанными видами СИЗ устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и местных климатических условий.

В сроки носки СИЗ, применяемых в особых температурных условиях, включается время их организованного хранения.

2.6. СИЗ, возвращенные работниками по истечении сроков носки, но пригодные для дальнейшей эксплуатации, могут быть использованы по назначению после проведения (при необходимости) мероприятий по уходу (стирке, чистке, дезинфекции, дегазации, дезактивации, обеспыливания, обезвреживания и ремонта). Пригодность указанных СИЗ к дальнейшему использованию, в том числе процент износа СИЗ, устанавливает уполномоченное работодателем должностное лицо или комиссия по охране труда училище и фиксирует его в личной карточке учета выдачи СИЗ.

2.7. При выдаче СИЗ, применение которых требует от работников практических навыков (респираторы, противогазы, самоспасатели, предохранительные пояса, накомарники, каски и др.), работодатель должен обеспечить проведение инструктажа работников о правилах применения указанных СИЗ, простейших способах проверки их работоспособности и исправности, а также организовать тренировки по их применению.

2.8. В случае пропажи или порчи СИЗ в установленных местах их хранения по не зависящим от работников причинам, работодатель обязан выдать им другие исправные СИЗ. Работодатель должен обеспечить замену или ремонт СИЗ, пришедших в негодность до окончания срока носки по причинам, не зависящим от работника.

2.9. Работодатель обязан обеспечить обязательность применения работниками СИЗ.

Работники не допускаются к выполнению работ без выданных им в установленном порядке СИЗ, а также с неисправными, не отремонтированными и загрязненными СИЗ.

2.10. Работникам запрещается выносить по окончании рабочего дня

СИЗ за пределы территории работодателя.

2.11. Работники должны ставить в известность работодателя (или его представителя) о выходе из строя (неисправности) СИЗ.

2.12. В соответствии с установленными в национальных стандартах сроками работодатель должен обеспечить испытание и проверку исправности СИЗ, а также своевременную замену частей СИЗ с понизившимися защитными свойствами. После проверки исправности на СИЗ должна быть сделана отметка (клеймо, штамп) о сроках очередного испытания.

III. Порядок организации хранения СИЗ и ухода за ними

3.1. Работодатель за счет собственных средств обязан организовать надлежащий уход за СИЗ и их хранение, своевременно осуществлять химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку СИЗ, а также ремонт и замену СИЗ.

В этих целях работодатель вправе выдавать работникам 2 комплекта соответствующих СИЗ с удвоенным сроком носки.

3.2. Для хранения выданных работникам СИЗ работодатель предоставляет в соответствии с требованиями строительных норм и правил специально оборудованные помещения (гардеробные).

3.3. В случае отсутствия у работодателя технических возможностей для химчистки, стирки, ремонта, дегазации, дезактивации, обезвреживания и обеспыливания СИЗ, данные работы выполняются организацией, привлекаемой работодателем по гражданско-правовому договору.

3.4. В тех случаях, когда это требуется по условиям труда, у работодателя (его структурных подразделениях) должны быть устроены сушилки, камеры и установки для сушки, обеспыливания, дегазации, дезактивации и обезвреживания СИЗ.

IV. Заключительные положения

4.1. Ответственность за своевременную и в полном объеме выдачу работникам прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия СИЗ в соответствии с типовыми нормами, за организацию контроля за правильностью их применения работниками, а также за хранение и уход за СИЗ возлагается на работодателя (его представителя).

4.2. Непосредственный контроль за правильностью применения работающими СИЗ, за своевременной их заменой, проверкой и испытанием средств защиты, предохранительных приспособлений и устройств возлагается на начальника хозяйственного отдела.

4.3. На специалиста по охране труда возлагается осуществление контроля:

- за обеспечением и правильным применением средств индивидуальной и коллективной защиты;
- за состоянием предохранительных приспособлений и защитных устройств;

– за организацией хранения, выдачи, стирки, химической стирки, сушки, обеспыливания, обезжиривания и ремонта специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты.

4.4. Контроль за правильностью выдачи, учета и списания специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты возлагается на бухгалтерию Училища.

4.5. Трудовые споры по вопросам выдачи и использования средств индивидуальной защиты рассматриваются в установленном порядке.

4.6. Государственный надзор и контроль за соблюдением работодателем настоящего Положения осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами (государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации).

4.7. Контроль за соблюдением работодателями (юридическими и физическими лицами) настоящего Положения осуществляется в соответствии со статьями 353 и 370 Трудового кодекса Российской Федерации федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, а также профессиональными союзами, их объединениями и состоящими в их ведении техническими инспекторами труда и уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда.

Приложение 6
к коллективному договору
ГБПОУ РД «Кизлярское медицинское училище»

СОГЛАСОВАНО

Общее собрание (конференция)

Работников организации ГБПОУ РД

«Кизлярское медицинское училище»

Председатель ОС(К)РО _____ С.А.Магомедова

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ РД

«Кизлярское медицинское училище»

_____ Р.М.Шахбанов

Министерство здравоохранения Республики Дагестана

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Республики Дагестан «Кизлярское медицинское училище»
(ГБПОУ РД «Кизлярское медицинское училище»)

ПОЛОЖЕНИЕ
ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ РАБОТНИКОВ
ГБПОУ РД «КИЗЛЯРСКОЕ МЕДИЦИНСКОЕ УЧИЛИЩЕ»
СМЫВАЮЩИМИ
И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ

1. Положение по обеспечению работников ГБПОУ РД «Кизлярское медицинское училище» смывающими и обезвреживающими средствами (далее – Положение) разработано в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 года № 1122н.

2. Положение устанавливает правила приобретения, выдачи, применения и организации хранения смывающих и (или) обезвреживающих средств в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Дагестан «Кизлярское медицинское училище» (далее – Училище).

3. Приобретение смывающих средств и (или) обезвреживающих средств осуществляется за счет средств работодателя (Училища).

4. Смывающие и (или) обезвреживающие средства подразделяются на защитные средства, очищающие средства и средства восстанавливающего, регенерирующего действия.

5. Смывающие и (или) обезвреживающие средства предоставляются работникам в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.12.2010 года № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

6. Смывающие и (или) обезвреживающие средства, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении их срока годности.

7. Работодатель (директор Училища) вправе с учетом своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам Училища смывающих и (или) обезвреживающих средств, улучшающие по сравнению с Типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также загрязнений.

8. Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, в том числе иностранного производства, допускается только в случае подтверждения их соответствия государственным нормативным требованиям декларацией о соответствии и (или) сертификатом соответствия, оформленными в порядке, установленном действующим законодательством.

Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, срок действия которых истек, не допускается.

9. Нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника, указываются в трудовом договоре работника.

10. При выдаче смывающих и (или) обезвреживающих средств необходимо информировать работников о правилах их применения.

11. Работник обязан применять по назначению и в соответствии с Положением смывающие и (или) обезвреживающие средства, выданные ему в установленном порядке.

12. Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, составляются специалистом по охране труда и утверждаются директором Училища.

Указанный перечень рабочих мест и список работников формируются на основании Типовых норм и в соответствии с результатами специальной оценки условий труда с учетом особенностей существующего технологического процесса и организации труда, применяемых сырья и материалов.

13. Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств согласно Перечню профессий, дающих право на получение смывающих и (или) обезвреживающих средств и списку работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, осуществляется специалистом по охране труда.

14. На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями выдаются очищающие средства в виде туалетного мыла или жидких моющих средств, либо обеспечивается постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим средством.

Для очищения от загрязнения кожи лица работникам выдаются только слабощелочные сорта мыла (туалетное).

Не допускается замена мыла или жидких моющих средств агрессивными для кожи средствами (органическими растворителями, абразивными веществами (песок, чистящие порошки и т.п.), каустической содой и другими).

15. На работах, связанных с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями в дополнение к твердому туалетному мылу или жидким моющим средствам работникам выдаются очищающие кремы, гели и пасты.

Замена указанных очищающих средств твердым туалетным мылом или жидкими моющими средствами не допускается.

16. При работе с лаками и красками, с водой и водными растворами, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); при негативном влиянии окружающей среды работникам выдаются регенерирующие (восстанавливающие) средства (кремы, эмульсии и другие) согласно Перечню профессий, дающих право на получение смывающих и (или) обезвреживающих средств и списку работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств. Применение указанных средств осуществляется путем их нанесения на открытые чистые участки тела после работы.

17. Выдача работникам жидких смывающих и (или) обеззараживающих средств, расфасованных в упаковки емкостью более 250 мл, осуществляется посредством применения дозирующих систем. Пополнение или замена емкостей, содержащих смывающие и (или) обезвреживающие средства, осуществляется по мере расходования указанных средств.

18. Специалисту по охране труда организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в установленные сроки.

Сроки использования смывающих и (или) обезвреживающих средств исчисляются со дня фактической выдачи их работникам и не должны превышать сроков годности, указанных производителем.

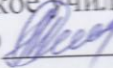
Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств фиксируются под подпись в личной карточке учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств.

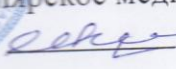
19. Хранение выдаваемых работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществлять в соответствии с рекомендациями изготовителя.

20. Ответственность за своевременную и в полном объеме выдачу работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с Перечнем профессий, дающих право на получение смывающих и (или) обезвреживающих средств и списком работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, за организацию контроля правильности их применения работниками, а также за хранение смывающих и (или) обезвреживающих средств возлагается на специалиста по охране труда.

Приложение 7
к коллективному договору

ГБПОУ РД «Кизлярское медицинское училище»

СОГЛАСОВАНО
Общее собрание (конференция)
Работников организации ГБПОУ РД
«Кизлярское медицинское училище»
Председатель ОС(К)РО  С.А.Магомедова

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ РД
«Кизлярское медицинское училище»
 Р.М.Шахбанов



Министерство здравоохранения Республики Дагестана
Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Республики Дагестан «Кизлярское медицинское училище»
(ГБПОУ РД «Кизлярское медицинское училище»)

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий, дающих право на получение смывающих
и (или) обезвреживающих средств

№ п/п	Наименование профессии	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
Защитные средства			
1	Дворник	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	100 мл
Очищающие средства			
2	Дворник	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3	Уборщица	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4	Водитель автомобиля	Мыло или жидкие моющие средства и	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Регенерирующие, восстанавливающие средства			
6	Дворник	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл