

Согласовано

Председатель Профкома

ГБПОУ РД «БМУ»

*С.А. Гагомедова*

04 июля 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор

ГБПОУ РД «БМУ»

*А.А. Гарунов*

04 июля 2023 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Дагестан  
«Буйнакское медицинское училище»

Срок действия с 04.07.2023 г. до 04.07.2026 г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в государственном учреждении - центр занятости населения в муниципальном образовании «город Буйнакск»

Регистрационный № 4 от «11» 07 2023 г.

Директор государственного учреждения – центр занятости населения в муниципальном образовании «город Буйнакск»



*И.М. Абдурахманов*

г. Буйнакск  
2023 г.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

- Раздел I. Общие положения
- Раздел II. Права и обязанности сторон трудовых отношений
- Раздел III. Трудовой договор и гарантии занятости Работников
- Раздел IV. Рабочее время и время отдыха
- Раздел V. Оплата труда
- Раздел VI. Охрана труда
- Раздел VII. Гарантии в области занятости
- Раздел VIII. Основные принципы взаимоотношений Работодателя и Профкома.  
Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации и Профкома
- Раздел IX. Социальные гарантии, льготы и социальная сфера.
- Раздел X. Организация и контроль за выполнением коллективного договора
- Раздел XI. Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых работников

### *Приложения*

- Приложение 1.* Перечень профессий Работников и должностей, подлежащих периодическим медицинским осмотрам
- Приложение 2.* Перечень профессий Работников и должностей с ненормированным рабочим днем

## І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем - государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением Республики Дагестан «Буйнакское медицинское училище» (далее - ГБПОУ РД «Буйнакское медицинское училище») в лице его представителя, директора Гарунова Абдулзагира Абдулмажитовича, и Работниками ГБПОУ РД «Буйнакское медицинское училище», интересы которых представляет профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Работников ГБПОУ РД «Буйнакское медицинское училище» (далее - Профком) в лице его представителя - председателя профсоюзной организации Работников ГБПОУ РД «Буйнакское медицинское училище» Магомедовой Саиды Магомедовны.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс РФ); Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96 г. № 10-ФЗ (с изменениями и дополнениями), отраслевым соглашением по государственным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения РД, Постановлениями Правительства РФ и правовыми актами Республики Дагестан оплаты труда, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Настоящий Коллективный договор является локальным правовым актом, заключенным с целью определения взаимных обязательств по регулированию социально-трудовых отношений между Работодателем и Работниками, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот и созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством, иными правовыми актами и отраслевыми соглашениями.

1.4. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию Работников ГБПОУ РД «Буйнакское медицинское училище» в лице Профкома, как единственного полномочного представителя трудового коллектива, являющегося выразителем и защитником профессиональных и социальных интересов всех Работников Училища, которые уполномочили его подписать от их имени Коллективный договор. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно Работодателем и Профкомом в строгом соответствии с действующим законодательством РФ, Отраслевыми соглашениями и настоящим Коллективным договором.

1.5. Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех Работников Училища (кроме пунктов, в которых членство в профсоюзной организации специально оговорено).

1.6. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст.377 Трудового кодекса РФ).

1.7. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников ГБПОУ РД «Буйнакское медицинское училище».

1.9. В случае пересмотра законодательных и нормативных актов федерального и республиканского уровней в течение срока действия договора в сторону улучшения положения Работников и их социальной защищенности по сравнению с предусмотренными, в настоящем договоре будут применяться новые нормы законодательных актов.

1.10. По вопросам, которые не урегулированы в Коллективном договоре, стороны должны руководствоваться действующим законодательством РФ, Отраслевыми соглашениями и Уставом ГБПОУ РД «Буйнакское медицинское училище».

1.11. Структура и содержание Коллективного договора определена соглашением сторон.

*Стороны договорились*, что Коллективный договор состоит из следующих разделов:

Раздел I. Общие положения

Раздел II. Права и обязанности сторон трудовых отношений

Раздел III. Трудовой договор и гарантии занятости Работников

Раздел IV. Рабочее время и время отдыха

Раздел V. Оплата труда

Раздел VI. Охрана труда

Раздел VII. Гарантии в области занятости

Раздел VIII. Основные принципы взаимоотношений Работодателя и Профкома

Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации и Профкома

Раздел IX. Социальные гарантии, льготы и социальная сфера.

Раздел X. Организация и контроль за выполнением коллективного договора

Раздел XI. Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых работников

*Приложения к настоящему договору являются его неотъемлемой частью и включают:*

Приложение 1. Перечень профессий Работников и должностей, подлежащих периодическим медицинским осмотрам

Приложение 2. Перечень профессий Работников и должностей с ненормированным рабочим днем

1.12. Договаривающиеся стороны при заключении Коллективного договора обязуются:

1.12.1. Руководствоваться принципами социального партнерства, включающими:

- соблюдение норм законодательства;
- уважение и учет интересов сторон;
- равноправие и полномочность сторон,
- свободу выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание

Коллективного договора;

- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых сторонами на себя;
- систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

1.12.2. Объединять усилия для повышения авторитета Училища и решения задач по повышению социально-экономического уровня жизни Работников коллектива.

1.13. Работодатель и Профком создают совместные комиссии, обеспечивающие анализ и совершенствование действующих Положений, разработку и принятие новых Положений, касающихся трудовых отношений, условий и оплаты труда, социальных гарантий Работникам Училища.

1.14. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на конференции трудового коллектива училища не реже одного раза в год. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся с одобрения их конференцией Работников, оформляются приложением к настоящему договору и являются его неотъемлемой частью.

1.15. Настоящий Коллективный договор (изменения и дополнения в Коллективный договор) должен быть растиражирован Работодателем и разослан в течение 30 дней со дня его

Ы  
4  
(их) подписания по согласованному сторонами списку рассылки.

1.16. Стороны, подписавшие Коллективный договор, пришли к соглашению:

а) в период действия Коллективного договора Работодатель не осуществляет мер, ухудшающих положение Работников по сравнению с оговоренными в нем условиями, не проводит экономически и социально необоснованных увольнений;

б) Профком, при соблюдении Работодателем норм трудового законодательства и условий Коллективного договора, отказывается от применения крайней меры (забастовки) при возникновении разногласий и разрешает их путем переговоров.

## II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности коллектива, повышение качества и доступности образования, рост престижа и рейтинга Училища, расширение финансовых возможностей для реализации социальных программ.

2.2. В этих целях Работодатель обязуется:

2.2.1. Добиваться успешной деятельности Училища в соответствии с задачами Программы развития Училища, повышения материального благосостояния работающих и роста их профессионального уровня.

2.2.2. Ежегодно планировать приоритетность направлений расходования средств консолидированного бюджета Училища, утверждать их на общем собрании Работников училища (конференции) с учетом мнения Профкома и обеспечивать их выполнение. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников, используя как бюджетные, так и внебюджетные средства.

2.2.3. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня медицинского и культурного обслуживания Работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга.

2.2.4. Обеспечивать открытость и гласность по всем видам деятельности Училища. В обязательном порядке своевременно информировать коллектив Училища (через приказы, постановления, решения, материалы конференций Работников и обучающихся, портал (сайт) Училища информационные стенды) по следующим вопросам:

- основным задачам по обеспечению Училища;
- анализу эффективности работы по отдельным направлениям;
- решению социальных проблем, мерам по правовой защите Работников;
- финансовому положению Училища, плана финансово- хозяйственной деятельности и др.;
- использованию фонда заработной платы;
- персональной ответственности руководителей за грубые нарушения в работе.

2.2.5. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором и обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.2.6. Обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности и выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором.

2.2.7. Создавать условия, обеспечивающие деятельность Профкома, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами и настоящим Коллективным договором.

2.2.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и настоящим Коллективным договором.

2.2.9. Предоставлять Профкому письменную информацию о выполнении обязательств по Коллективному договору, о социально-экономических показателях Училища, намеченных планах социально-экономического и кадрового развития Училища и др. информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его исполнением, в том числе и информацию о размерах заработной платы представителей руководства Училища (директора, заместителей директора, главного бухгалтера и т.д.). В случае возникновения конфликтных ситуаций оперативно предоставлять Профкому письменную информацию по социально-трудовым вопросам в течение недели.

2.2.10. Сотрудничать с Профкомом и своевременно рассматривать предложения и требования, разрешать трудовые споры, возникающие у Работников, посредством переговоров.

2.2.11. Соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с Работниками.

2.2.12. Информировать Профком о разрабатываемых проектах социально- трудовых локальных актов, планах и программах, предоставлять подготовленные проекты не менее чем за неделю до их предполагаемого обсуждения. Локальные акты по социально-трудовым вопросам принимать по согласованию с Профкомом.

2.2.13. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных государственных органов и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.14. Способствовать расширению предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности Училищу с целью создания дополнительных рабочих мест, условий для роста заработной платы и повышения жизненного уровня Работников и членов их семей.

2.2.15. Не осуществлять без согласования с Профкомом действий по изменению имущественно-правового статуса Училища.

2.2.16. Знакомить Работников с локальными актами Училища;

2.2.17. Создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, усиления мотивации и производительности труда;

2.2.18. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

2.2.19. Обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.2.20. Не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

2.2.21. Обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.22. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.23. Принимать решения с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета в соответствии со статьями 371, 372 и 373 ТК РФ по следующим вопросам:

- ввод режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения Работников (часть 5 статьи 74 ТК РФ);

- отмена режима неполного рабочего времени (часть 7 статьи 74 ТК РФ);

- сокращение численности или штата Работников учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- расторжение трудового договора с Работником, который является членом Профсоюза, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3

- 70  
x
- части 1 статьи 81 ТК РФ), с обязательным включением в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации (абзац 3 статьи 82 ТК РФ);
- расторжение трудового договора в случае неоднократного неисполнения Работником, который является членом Профсоюза, без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ);
  - привлечение в определенных случаях к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
  - установление перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
  - составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
  - разделение рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);
  - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
  - определение порядка и условий дополнительных отпусков для Работников (статья 116 ТК РФ);
  - утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
  - установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу (часть 4 статьи 135, часть 3 статей 152 154 ТК РФ);
  - выплаты стимулирующих и компенсационных выплат работникам;
  - утверждение формы расчетного листка (часть 2 статьи 136 ТК РФ);
  - установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (часть 3 статьи 147 ТК РФ);
  - определение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
  - принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (часть 1 статьи 162 ТК РФ);
  - принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (статья 180 ТК РФ);
  - утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
  - применение дисциплинарного взыскания к членам Профсоюза (часть 3 статьи 193 ТК РФ);
  - определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, включая перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления Работников на прохождение независимой оценки квалификации (часть 3 статьи 196 ТК РФ);
  - разработка и утверждение инструкций по охране труда для Работников (статья 214 ТК РФ);
  - разработка плана мероприятий по устранению оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда (статья 214<sup>1</sup> ТК РФ);
  - установление норм 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 и (или) опасных факторов при наличии финансовых средств (часть 2 статьи 221 ТК РФ);
  - определение размера, условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом лицам, заключившим трудовые договоры о работе у других работодателей, и Работникам данных работодателей (часть 5 статьи 326 ТК РФ);
  - принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в иных случаях, предусмотренных иными нормативно-правовыми актами РФ, субъекта РФ (статьи 8, 372

ТК РФ).

2.2.24. Увольнять по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ) руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (статья 374 ТК РФ).

### 2.3. Профком обязуется:

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности Училища, присущими профсоюзам методами и установлением совместно с Работодателем системы стимулирования и поощрения лучших преподавателей и Работников Училища.

2.3.2. Способствовать соблюдению Работниками и Работодателем правил внутреннего трудового распорядка Училища, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

2.3.3. Представительствовать от имени Работников в органах управления Училища при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социально-экономические права и интересы.

2.3.4. Вести переговоры по совершенствованию обязательств Коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов, программ социально-экономического и кадрового развития и вносить свои предложения в органы управления Училища (ст.53 Трудового кодекса РФ).

2.3.5. Представлять и защищать социально-трудовые права и интересы Работников - членов профсоюза - по их заявлениям в Профком, в комиссии по трудовым спорам, в Государственной инспекции труда, в суде.

2.3.6. Добиваться от администрации отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, трудовым договорам.

2.3.7. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по организации оплаты труда.

2.3.8. Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, условий трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора, требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.9. Добиваться обеспечения Работодателем безопасных и соответствующих санитарно-техническим нормам условий труда на рабочих местах, выполнения Программы и Соглашения по охране труда. Совместно с Работодателем проводить ревизию состояния всех рабочих мест, уделяя особое внимание рабочим местам педагогических Работников.

2.3.11. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации Училища, осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости. Вносить предложения Работодателю о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников.

2.3.12. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзного актива первичной организации Училища.

2.3.13. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для Работников Училища и членов их семей.



2.3.14. Участвовать в управлении средствами социального страхования, предназначенными для оздоровления Работников и детей Работников Училища.

2.3.15. Выносить мотивированное мнение профсоюзного комитета при увольнении Работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 82, 373 ТК РФ);

2.3.16. Представлять и защищать интересы Работников в Государственной инспекции труда и в судебных инстанциях, используя законные способы защиты прав и интересов Работников (статья 370 ТК РФ);

2.3.17. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.18. Участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха.

#### **2.4. Обязательства Работников:**

2.4.1. Добросовестно, своевременно и качественно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, в соответствии с Положениями и решениями, объединяя усилия с Работодателем для достижения Училищем уровня организации высокой социальной направленности.

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Училища, Устав, установленный режим работы, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности.

2.4.3. Признавать и соблюдать права Училища на объекты интеллектуальной собственности, созданные Работниками в порядке выполнения служебных обязанностей.

2.4.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.4.5. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников Училища (ст. 21 Трудового кодекса РФ).

2.4.6. Принимать меры к немедленному устранению причин и последствий чрезвычайных ситуаций (простоя, аварии и др.) и немедленно сообщать о случившемся Работодателю.

2.4.7. Соблюдать чистоту на рабочем месте, на территории Училища и в закрепленных кабинетах на базах практического обучения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов. Экономно расходовать электроэнергию и другие материальные ресурсы.

2.4.8. Способствовать процветанию Училища, своим личным примером воспитывать у обучающихся чувство патриотизма, гордость за свою профессию и Училище, прививать им нормы порядочности.

2.4.9. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков

профессионального заболевания.

2.4.10. Работники Училища, занимающие руководящие должности, обеспечивают соблюдение Работниками, состоящими в штате возглавляемых ими структурных подразделений, требований по охране труда, а именно:

- соблюдение Работниками, выполняющими организационно-распорядительные функции по выполнению межотраслевых нормативов и правил по охране труда, санитарных норм и правил, а также контроль соблюдения подчиненными Работниками требований инструкций по охране труда;
- соблюдение Работниками, занятыми производственной деятельностью, требований и инструкций по охране труда, разрабатываемых, исходя из их профессий или видов выполняемых работ, на основе отраслевых, межотраслевых или типовых инструкций по охране труда;
- выполнять требования охраны труда в части своевременного и полного прохождения профилактического медицинского осмотра и обязательной диспансеризации.

2.4.11. Выполнять установленные нормы труда.

2.5. Работодатель, Профком и работники имеют права, установленные для каждой категории Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, нормативными актами, правилами внутреннего распорядка Училища и настоящим Коллективным договором.

2.6. Работодатель в части трудовых отношений имеет право:

2.6.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты с соблюдением требований статей 371, 372 ТК РФ.

2.7. Профком имеет право:

2.7.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономических вопросам, в частности:

- оплаты труда Работников;
- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования Работников;
- аттестации Работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами работодателя, настоящим Договором;

2.7.2. вносить по социально-трудовым и связанным с трудом экономических вопросам, а также другим вопросам в органы управления организации соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (статья 53 ТК РФ);

2.7.3. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.7.4. оказывать информационно-методическую, консультативную и другие виды помощи членам профсоюза.

### **2.8. Работник в части трудовых отношений имеет право на:**

2.8.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и Коллективным договором.

2.8.2. Предоставление работы согласно трудовому договору.

2.8.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором.

2.8.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.8.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для отдельных категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков в соответствии с нормами законодательства и Коллективным договором.

2.8.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.8.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

2.8.8. Участие в управлении Училищем в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором и Уставом училища.

## **III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ**

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с Законами об образовании, Отраслевыми соглашениями, Уставом Училища и настоящим Коллективным договором. Один экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору передается Работнику, второй - хранится в отделе кадров и делопроизводства Работодателя. При этом получение Работником экземпляра трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору должно подтверждаться подписью Работника на всех экземплярах.

3.1.1. О каких-либо предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, работники должны быть уведомлены в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

3.1.2. Трудовые договоры для различных категорий Работников Училища разрабатываются непосредственным руководителем Работника совместно с отделом кадров и юрисконсультom Училища, в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

3.1.3. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем, если иное не установлено самим трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, либо со дня фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

3.1.4. Трудовой договор со штатным Работником Училища, как правило, заключается на неопределенный срок.

3.2. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору

указываются:

- фамилия, имя, отчество Работника и наименование Работодателя в соответствии с Уставом Училища;

- сведения о документах, удостоверяющих личность Работника;

- идентификационный номер налогоплательщика (работодателя);

- сведения о представителе Работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

- место и дата заключения трудового договора.

3.2.1. В трудовом договоре указываются обязательные и дополнительные условия. Условия оплаты труда, включая размер минимального оклада Работника, повышающие коэффициенты к минимальным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор, а также обязательным условием трудового договора является уточнение места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте.

3.2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон, но не ухудшающие положение Работника по сравнению с условиями, установленными действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны, персональных данных Работников;

- о видах и условиях дополнительного страхования Работника;

- об улучшении социально-бытовых условий Работника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2.3. По соглашению сторон в трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору могут включаться права и обязанности Работника и Работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности Работника и Работодателя, вытекающие из условий данного Коллективного договора, соглашений.

Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей Работника и Работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

3.2.4. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, необусловленной трудовым договором (ст. 60 Трудового кодекса РФ).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми соглашениями, настоящим Коллективным договором.

3.3. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ либо иными федеральными законами.

3.3.1. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Работодателем услуг, Работодатель вправе осуществлять привлечение помимо Работников,

занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других Работников на условиях срочного трудового договора.

3.4. Работники, заключившие трудовой договор, могут в соответствии со ст. 80 Трудового кодекса РФ расторгнуть его досрочно, предупредив администрацию в письменной форме не позднее, чем за две недели.

В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем законодательства о труде, Коллективного договора, условий трудового договора, Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника. При этом работники, расторгающие трудовой договор по собственному желанию, кроме случаев увольнения по инвалидности или установленного нарушения Работодателем, выполняют все обязательства, предусмотренные договорами и соглашениями, заключенными с Работодателем в период работы в Училище (договор об обучении и др.).

3.5. Изменение подведомственности (подчиненности) организации или её реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с Работниками, а также для изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с Работниками организации, за исключением случаев предусмотренных законодательством РФ (статья 75 ТК РФ).

3.6. На основании заключенного трудового договора приказом Работодателя оформляется прием на работу.

*Стороны договорились:* Работодатель обязуется:

3.5.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора и оформлением приказа, изданного на основании заключенного письменного трудового соглашения.

3.5.2. Знакомить с приказом о приеме на работу каждого Работника под подпись в 3-х дневный срок со дня фактического начала работы, а также знакомить при приеме на работу (до подписания трудового договора) каждого Работника под подпись с указанием даты, с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, иными локальными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника.

3.5.3. Не устанавливать при приеме на работу испытания для:

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- беременных женщин;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода, от другого Работодателя по соглашению между Работодателями;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и Коллективным договором.

Испытание для Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе устанавливается на срок не более трех месяцев, а для заместителей директора Училища и главного бухгалтера на срок не более шести месяцев. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал

на работе.

3.5.4. При приеме на работу или переводе на другую должность за Работником закреплять наставника из числа наиболее опытных и высококвалифицированных Работников для проведения адаптационных мероприятий и стажировки на рабочем месте.

3.5.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, которое является неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений Коллективного договора.

3.5.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

3.5.7. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции Работника Училища - осуществлять только в строгом соответствии со ст.71 и 72 Трудового кодекса РФ.

3.5.8. В обязательном порядке Работников, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, переводить на другую имеющуюся работу не противопоказанную им по состоянию здоровья.

3.5.9. Увольнять по сокращению численности или штата Работников, по несоответствию Работника занимаемой должности или выполняемой работе, вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации — только в случаях, когда невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу.

3.5.10. Расторгать трудовой договор с Работником - членом профсоюза – по инициативе Работодателя по п. 2, 3 и п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ только по согласованию с Профкомом (ст. 82 Трудового кодекса РФ).

3.5.11. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Училища, реорганизацией (преобразованием, слиянием, присоединением, разделением, выделением и т.п.), а также сокращением численности и штата, с участием Профкома. При необходимости или по инициативе Профкома эти вопросы рассматриваются на конференции Работников.

3.5.12. Не допускать экономически и социально необоснованных сокращений Работников.

3.5.13. Сообщать в письменной форме (ст.82 Трудового кодекса РФ) Работнику и Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п.2 ст. 81 Трудового кодекса РФ, а при массовых увольнениях - соответственно не позднее, чем за три месяца.

Стороны договорились, что применительно к Училищу высвобождение является массовым, если сокращается 10 и более Работников в течение 30 календарных дней (п.8.4.1 ОС).

3.5.14. Предоставлять в Профком в случае массового сокращения не позднее, чем за три месяца проекты приказов о сокращении численности и штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.5.15. При экономической необходимости сокращения численности (штатов) Работодатель вначале обязуется использовать следующие меры:

- ликвидацию вакансий, увольнение временных Работников и совместителей;
- ограничение (запрет) совмещения профессий;
- проведение внутриучилищных переводов высвобождаемых Работников на вакантные места с их согласия и при условии соответствия их образования квалификационным требованиям;
- ознакомление со всем перечнем вакансий в Училище.

Кандидатуры для сокращения обсуждать с участием членов Профкома Училища в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.5.16. Предоставлять Работникам, получившим уведомление о сокращении, 4 часа в неделю для поиска работы с сохранением заработной платы.

3.5.17. Принимать меры для сохранения рабочих мест, уменьшения числа увольняемых за счет перепрофилирования структурных подразделений.

3.5.18. С целью сохранения преподавательского состава не проводить сокращение штатов, если оно связано с временным (1-2 года) уменьшением нагрузки при смене учебных планов. Увольнение преподавателей по инициативе администрации Училища в связи с сокращением штата допускается только после окончания учебного года в соответствии с действующим законодательством.

3.5.19. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии Училища следующие категории Работников:

- временно нетрудоспособных и находящихся в отпуске (ст. 81 Трудового кодекса РФ);
- беременных женщин и женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам (ст. 261 Трудового кодекса РФ);
- лиц моложе 18 лет (ст. 269 Трудового кодекса РФ);
- женщин, воспитывающих детей до трех лет (ст. 261 Трудового кодекса РФ);
- одиноких матерей или других лиц, воспитывающих ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) (ст. 261 Трудового кодекса РФ).

3.5.20. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (штата) Работников с более высокой квалификацией и производительностью труда. При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается следующим категориям Работников (п. 2 ст. 179 Трудового кодекса РФ):

- семейным, при наличии двух и более иждивенцев;
- работникам, в семьях которых нет других лиц с самостоятельным заработком;
- другим категориям в соответствии со ст. 179 Трудового кодекса РФ.

Стороны договорились, что, кроме категорий Работников, преимущественное право которых обусловлено Трудовым кодексом РФ, предпочтение, при равной квалификации, отдается:

- Работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления права на пенсию);
- проработавшим в Училище 15 и более лет;
- одиноким матерям и отцам, имеющим детей на иждивении (школьников или студентов дневного обучения), другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери;
- родителям, имеющим детей-инвалидов на иждивении;
- Работнику, супруг (-а) которого имеет статус безработного.

3.5.21. Выплачивать Работнику, уволенному по состоянию здоровья, при наличии медицинского заключения, выходное пособие в размере месячной заработной платы, проработавшему непрерывно в Училище свыше 15 лет – в размере не менее двухмесячной заработной платы.

3.5.22. Заключать с Центром занятости населения договор, предусматривающий предоставление Работникам информации о вакантных рабочих местах.

3.5.23. Соблюдать требования при обработке и передаче персональных данных Работника и гарантии их защиты, установленные статьями 86, 88 ТК РФ; утвердить порядок хранения и использования персональных данных Работника (статья 87 ТК РФ).

3.6. Работодатель обязуется осуществлять ликвидацию структурных подразделений (полную или частичную), другие мероприятия, влекущие за собой сокращение рабочих мест,

только по согласованию с Профкомом.

3.7. Профсоюзный комитет обязуется:

3.7.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками.

3.7.2. Представлять в установленные сроки мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками – членами Профсоюза (статьи 372, 373 ТК РФ).

3.7.3. Обеспечивать защиту и представительство Работников – членов Профсоюза в судебных инстанциях, в комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением, или расторжением трудовых договоров, пенсионным и иным вопросам.

3.8. Работодатель и Профком проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых Работников, могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию и т.д. высвобождаемых Работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных действующим законодательством о труде.

3.9. Перед увольнением Работников Училища по инициативе Работодателя по основаниям, при которых не требуется согласия Профкома, инспектор отдела кадров информирует об этом председателя Профкома.

3.10. Работодатель обязуется выплачивать выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка Работника в случае прекращения трудового договора по основанию, в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора при отказе Работника, от продолжения работы.

3.11. Стороны договорились, что Работодатель создает необходимые условия для профессионального роста Работников по специальности в соответствии с перспективными планами развития Училища в целях эффективной работы обеспечивает право Работников на повышение квалификации не реже одного раза в 3 года согласно утвержденному плану повышения квалификации.

3.12. Работодатель и Профком один день в месяц обеспечивают бесплатную юридическую консультацию для Работников Училища по вопросам, связанным с трудовыми отношениями. С целью повышения правовой грамотности в вопросах трудового права Работодатель и Профком организуют и проводят учебу руководителей подразделений и профсоюзного актива всех уровней.

3.13. Работодатель совместно с Профкомом в целях повышения эффективности труда и поощрения Работников, состязательности между ними за внесение существенного вклада в рост престижа Училища и его финансовой стабильности организует и проводит:

- выдвижение кандидатур для занесения в Книгу почета и на Доску почета Училища;
- выдвижение кандидатур для представления к награждению правительственными, ведомственными и иными наградами;
- профессиональные конкурсы преподавателей и мониторинг индивидуального рейтинга сотрудников и преподавателей;
- рейтинг отделений, УМО отделов и служб;
- выдвижение кандидатур для морального и материального поощрения в Училище.

3.14. В соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ при получении требования профсоюзного органа об устранении выявленных нарушений трудового и иного законодательства, локальных нормативных актов, Коллективного и Трудового договора, принимать исчерпывающие меры по их устранению, о чем в установленном законом сроки (1 неделя) сообщать ему.

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**



4.1. Работодатель обязуется вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником.

4.2. Работодатель обязуется уменьшить продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, на один час.

4.3. При регулировании рабочего времени в Училище стороны основываются на том, что продолжительность работы не может превышать нормы рабочего времени, установленные законодательством с учетом специфики труда отдельных Работников (педагогические работники, работники с вредными условиями труда и т.д.).

4.4. Начало и окончание рабочего дня, перерывы в работе устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Училища, трудовым договором, индивидуальным графиком работы.

4.5. Стороны исходят из того, что работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается при соблюдении требований статьи 284 Трудового кодекса РФ (совместительство - по инициативе Работника) и статьи 99 Трудового кодекса РФ (сверхурочная работа - по инициативе Работодателя).

4.6. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников Училища устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ и составляет 40 часов в неделю.

Сокращенная рабочая неделя устанавливается:

- не более 36 часов - для Работников, занятых на работе с вредными условиями труда, по согласованию с Профкомом;
- не более 35 часов - для Работников Училища в возрасте от 16 до 18 лет;
- не более 35 часов - для Работников, являющихся инвалидами 1 и 2 групп.

4.7. Для педагогических Работников устанавливается сокращенная 36-часовая рабочая неделя. Нормы времени для расчета объема педагогической и других видов работ, выполняемых преподавательским составом Училища, разрабатываются Работодателем (тарификационной комиссией) и согласовываются с Профкомом Работников до 30.06 текущего года.

4.8 Учебная нагрузка преподавателя, работающего на ставку заработной платы, составляет 720 часов в учебном году. Индивидуальная нагрузка преподавателя устанавливается ежегодно в соответствии с квалификационными требованиями, утверждается на заседании тарификационной комиссии, фиксируется в тарификационном списке и не может быть выше 1440 часов в учебном году. В период каникул преподавательский состав Училища работает согласно плану работы Училища.

4.9. Нормируемая часть рабочего времени преподавателей устанавливается только для выполнения преподавательской (учебной) работы, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием. Другая часть педагогической работы осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей преподавателей, предусмотренных Уставом Училища и Правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами преподавателя, и может быть связана с:

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- организацией и проведением методической, научной, исследовательской работы;
- организацией и проведением методической и консультативной помощи родителям или

лицам, их заменяющим;

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных Училищем;
- самообразованием;
- повышением квалификации.

Прогулом, для преподавателей считается отсутствие без уважительной причины на работе во время обязательного нахождения в Училище по расписанию, плану работы или графику мероприятий Училища.

4.10. В Училище для отдельных должностей Работников вводится ненормированный рабочий день (Приложение № 2). Стороны договорились: при привлечении к работе в режиме ненормированного рабочего дня не превышать нормы 4 часов в течение двух дней подряд.

4.11. Для Работников устанавливается пяти - или шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним или двумя выходными днями в неделю. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной неделе устанавливается трудовым договором. Для преподавателей устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресенье.

4.12. Дополнительная работа (увеличение объема выполняемой работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника, расширение зоны обслуживания и др.) регулируется статьей 60.2 ТК РФ и не может рассматриваться как обязанность Работодателя по ее предоставлению и расцениваться как определённые сторонами условия трудового договора.

4.12.1. Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие и принимаются с учетом мнения (согласования) Профсоюзного комитета. Утвержденный график вывешивается в структурных подразделениях в доступном для ознакомления месте. При этом нежелание Работника ознакомиться с графиком своевременно, отказ от подписи не снимает с него обязанности его выполнения. Работа в течение двух смен подряд запрещается (статья 103 ТК РФ).

4.13. По соглашению между Работником и Работодателем при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться:

- неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени;

- гибкий график работы;
- другой индивидуальный режим труда.

Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой пропорционально отработанному времени (по заявлению):

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При этом работа с неполным рабочим днем не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.14. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса РФ. Преподаватели могут привлекаться к работе в выходные дни в сессионный период по согласованному с ними графику учебного процесса. В иных случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

допускается с письменного согласия Работника, по согласованию с Профкомом и на основании письменного распоряжения

4.15. Работа по дополнительным трудовым договорам (на условиях "внутреннего совместительства") производится в свободное от выполнения основной нагрузки время.

4.16. Всем Работникам (в том числе работающим по совместительству) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года. Педагогическим Работникам предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней.

Отпуск за первый год работы может предоставляться Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Училище, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению между Работодателем и Работником отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. В ст. 122 Трудового кодекса РФ также определены случаи, в которых Работодатель по заявлению Работника обязан предоставить оплачиваемый отпуск до истечения 6 мес. непрерывной работы.

4.17. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам Училища занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса РФ и Приложением № 8.

4.18. Стороны согласились с необходимостью предоставлять социальные отпуска, сверх установленной законодательством нормы, с сохранением заработной платы:

- матери или отцу первоклассника - 1 сентября (1 день начала учебного года);
- Работникам, в случае регистрации брака или регистрации брака их детей - 5 календарных дня;
- Работникам, в случае смерти их близких родственников - 5 календарных дня;
- юбилярам (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет и т.д.) - 1 день.

4.19. Одному из родителей, имеющему детей до 16 лет, по согласованию с руководителем подразделения предоставляется с сохранением заработной платы (в случае необходимости) 4 часа в месяц для посещения с детьми медицинских учреждений.

4.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в соответствии со ст. 122 и 123 Трудового кодекса РФ.

4.21. Разделение отпуска, предоставление его по частям допускается по соглашению между Работником и Работодателем. При этом хотя бы одна часть отпуска должна быть не менее 14 дней. Отзыв Работника из отпуска допускается только с согласия Работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работнику в удобное для него время в течение текущего учебного года (для преподавателей - предпочтительно в зимние каникулы) или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

По соглашению сторон трудового договора часть неиспользованного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть предоставлена в виде денежной компенсации за неиспользованный отпуск в соответствии со ст. 126 Трудового кодекса РФ.

4.22. При составлении графика отпусков учитываются следующие требования законодательства:

а) Работникам моложе 18 лет ежегодный отпуск должен предоставляться в летнее или в любое другое время года по их желанию;

б) обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства ежегодный отпуск приурочивается по их желанию ко времени проведения учебных занятий;

в) работающим женщинам, имеющим двух или более детей в возрасте до 12 лет, предоставляется первоочередное право получить ежегодный отпуск в летнее или другое удобное для них время;

г) участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним по льготам лицам ежегодные отпуска предоставляются в удобное для них время;

д) работающим мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, ежегодный отпуск по их желанию предоставляется в период отпуска жены.

4.23. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам ежегодный отпуск, по соглашению Работодателя и Работника, может быть перенесен на другое время. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия Работника и Профкома.

4.24. Стороны договорились, что в случае предоставления Работнику путевки на санаторно-курортное лечение отпуск ему предоставляется в соответствующие сроки.

4.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности Работника в период ежегодного оплачиваемого отпуска. Работники, уволенные до использования дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

4.26. Отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании письменного заявления Работника в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ предоставляются:

- участникам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году;

- 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 военной службой - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- Работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- Работникам, имеющим звание «Ветеран труда», при продолжении трудовой деятельности после назначения пенсии - до 30 календарных дней в году.

4.27. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по письменному заявлению Работника предоставляются:

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 30 календарных дней в году;

- в связи со свадьбой детей Работника - до 3 календарных дней,

- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;

- по семейным обстоятельствам - до 10 календарных дней.

4.28. Стороны договорились, что привлечение Работника к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со ст. 99 Трудового кодекса РФ. В случаях, требующих от

Работодателя учета мнения Профкома, работники привлекаются к сверхурочным работам по следующей процедуре:

а) руководитель соответствующего подразделения подает представление в Профком Училища с обоснованием необходимости сверхурочной работы, список привлекаемых к ней Работников и графиком работ;

б) в случае получения согласия Профкома Работодатель издает соответствующий приказ.

4.29. Преподаватели Училища каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со ст.335 Трудового кодекса РФ, предоставляемый по решению Руководства Училища. В зависимости от финансовых возможностей Училища отпуск может быть с оплатой, частичной оплатой или без оплаты.

4.29.1. Оплачиваемый длительный отпуск (сроком до одного календарного года) предоставляется по решению общего собрания Училища (конференции) для завершения работы над диссертацией (по рекомендации учёного совета ВУЗа за которым закреплен соискатель: рекомендуются сроки длительного отпуска для завершения работы и представления её к защите) или для написания учебного пособия, монографии (по рекомендации методического совета Училища с сохранением заработной платы).

4.29.2. Частично оплачиваемый (в размере одного должностного оклада) длительный отпуск сроком до одного календарного года предоставляется преподавателям по решению общего собрания Училища на основании ходатайств Профкома. Основанием для ходатайства является обращение Работника с заявлением, в котором указывается причина необходимости частичной оплаты длительного отпуска и прилагаются подтверждающие документы.

4.29.3. Неоплачиваемый отпуск сроком до одного года предоставляется преподавателю по его заявлению с согласия заместителя директора по учебной работе в любое время, если есть возможность замены преподавателя в учебном процессе или по окончании учебного года путем присоединения к ежегодному отпуску.

4.29.4. Стороны договорились, что;

- периоды временной нетрудоспособности не продлевают срок длительного отпуска;
- начисления по листкам временной нетрудоспособности в период длительного отпуска проводятся по общепринятым нормативам;
- в период длительного отпуска работник пользуется всеми социальными гарантиями, регламентированными данным Коллективным договором.

4.30. Работодатель по представлению Профкома устанавливает в летнее время (ориентировочно с 1 мая по 30 сентября) «летний» график для Работников Училища, за исключением преподавателей, технических исполнителей, занятых в учебном процессе, и Работников, имеющих сменный график работы (вахтеры, сторожа, операторы котельной).

4.31. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляется по результатам специальной оценки условий труда. Минимальная продолжительность отпуска, 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, составляет 7 календарных дней.

4.32. Работникам, принятым на работу после вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями в зависимости от установленного по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах итогового класса (подкласса) вредных условий труда по степени вредности или опасных условий труда:

- подкласс 3.2. – не менее 7 календарных дней;
- подкласс 3.3. – не менее 8 календарных дней;
- подкласс 3.4. – не менее 10 календарных дней;
- класс 4 (опасный) – не менее 12 календарных.

4.33. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для Работников, принятых на работу до вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 года №426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", условия труда которых по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест являлись вредными и (или) опасными, предоставляется в ранее установленных размерах в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года №298/П-22 и иными нормативными правовыми актами. Если профессия или должность Работника, который имеет право на компенсацию, включена в Список и указанная в нем продолжительность отпуска больше семи календарных дней, то при определении размера компенсации необходимо руководствоваться Списком (Решение Верховного Суда РФ от 14.01.2013 № АКПИ12-1570).

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

- при установлении класса 3.2 - 14 календарных дней;
- при установлении класса 3.3 - 21 календарный день;
- при установлении класса 3.4 - 25 календарных дней;
- при установлении класса 4.0 - 35 календарных дней.

4.34. При подтверждении результатами специальной оценки условий труда вредного класса условий труда любой степени вредности, порядок и условия осуществления компенсационных мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены в соответствии с частью 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ.

4.35. Продолжительность ежегодных основного и дополнительного отпусков Работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период данных отпусков, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.36. Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществляется в соответствии со статьей 256 ТК РФ. Работник вправе, письменно известив работодателя за две недели, прервать отпуск по уходу за ребенком и досрочно выйти на работу. Досрочный выход на работу не лишает Работника права на предоставление оставшейся части отпуска по уходу за ребенком.

4.37. В соответствии со статьей 186 ТК РФ Работнику предоставляется выходной день за работу в день сдачи крови и дополнительный день отдыха после каждого дня сдачи крови и ее компонентов.

4.38. В течение рабочего дня (смены) Работнику должен быть представлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка медицинской организации или по соглашению между Работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приема

пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

4.39. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы, продолжительностью не менее 30 минут каждый. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка (статья 258 ТК РФ).

#### 4.40. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий настоящего Договора, соглашений (статья 370 ТК РФ);

- предоставлять мотивированное мнение при утверждении графика отпусков, при привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

- уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, а также инвалидов, Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и т.п.;

- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов Работников – членов Профсоюза по вопросам предоставления времени отдыха, отпусков.

## V. ОПЛАТА ТРУДА

### 5.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

5.1.1 Система оплаты труда работников училища устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ РД «Буйнакское медицинское училище» с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Положение об оплате труда работников ГБПОУ РД «Буйнакское медицинское училище» устанавливает единые принципы оплаты труда работников и порядок формирования заработной платы.

5.1.2 Размеры, условия, порядок и источник финансирования выплат стимулирующего характера, устанавливаются соответствующими постановлениями Правительства Республики Дагестан, приказами министерства здравоохранения Республики Дагестан и локальными нормативными актами медицинской организации.

5.1.3. Создавать условия для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений, повышения качества оказываемых услуг.

5.1.4. Трудовой договор заключать в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, Республики Дагестан, содержащими нормы трудового права, дополнительные соглашения с Работниками ГБПОУ РД «Буйнакское медицинское училище» в целях конкретизации трудовой функции (должностных обязанностей) по соответствующим должностям, условий оплаты труда, установления показателей, критериев оценки деятельности для определения условий и размеров осуществления выплат стимулирующего характера.

5.1.5. При установлении и реализации систем оплаты труда исходить из того, что система оплаты труда Работников ГБПОУ РД «Буйнакское медицинское училище», включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются и изменяются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии нормативными

правовыми актами РФ, Республики Дагестан, содержащими нормы трудового права, в том числе с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, правовых позиций Конституционного Суда РФ (постановления от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П).

5.1.6. Оплата труда (доплата) Работников, исполняющих обязанности временно отсутствующего работника в пределах нормальной продолжительности рабочего времени (совмещение, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника) устанавливается только с письменного согласия работника (по соглашению сторон) с того срока, в течение которого на него возлагаются дополнительные обязанности (по факту возникновения) без табелирования данной категории работников в таблице учета рабочего времени (проставка фактически отработанных часов).

5.1.7. Обеспечивать систематический контроль:

- за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам;
- за реализацией и соблюдением норм Трудового кодекса РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Дагестан, содержащих нормы трудового права, при установлении, изменении и реализации систем оплаты труда в училище;
- за сохранением уровня заработной платы Работников училища, не ниже установленной до введения или изменения систем оплаты труда;
- за выплатой заработной платы Работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размерах не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ, с учетом правовых позиций Конституционного Суда РФ (постановления от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П);
- за своевременностью перечисления страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

## **5.2. Работодатель обязуется:**

5.2.1. Оплату труда работников производить с учетом требований действующего законодательства.

5.2.2. Включать председателя Профсоюзного комитета в состав тарификационной комиссии.

5.2.3. Учитывать мнение Профсоюзного комитета при разработке проектов локальных нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы оплаты труда Работников училища.

5.2.4. Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ и Республики Дагестан.

5.2.5. Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) (статья 131 ТК РФ).

5.2.6. Сроком выплаты заработной платы является 5-ое число следующего за отчетным, срок выдачи аванса 20-ое число текущего месяца. Работникам, принятым на работы впервые, приступившим к исполнению трудовых обязанностей после отпуска и другим причинам в период с 01 по 10 число любого месяца выплата заработной платы (аванса) производится через 15 дней. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.2.7. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136



ле с  
ях  
К  
ТК РФ).

5.2.8. Расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате, утвержденные руководителем с учетом мнения Профсоюзного комитета (статья 136 ТК РФ), выдавать ежемесячно.

5.2.9. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

5.2.10. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

5.2.11. Время простоя по вине работника не оплачивается (статья 157 ТК РФ).

5.2.12. Сохранять за работниками, направляемыми на повышение квалификации с отрывом от работы, среднюю заработную плату по основному месту работы (статья 187 ТК РФ).

5.2.13. Вносить изменения и дополнения в локальные нормативные акты в части оплаты труда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, Республики Дагестан, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.2.14. Устанавливать при изменении условий оплаты труда, заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не менее заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.2.15. Устанавливать размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера:

5.2.15.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда, но не менее 4% оклада (должностного оклада) устанавливаются дифференцированно в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, субъекта РФ, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

Устанавливать оплату труда повышенном размере:

а) Работникам училища, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - по результатам специальной оценки условий труда:

класс 3, подкласс 3.1 – не менее 4% оклада (должностного оклада);

класс 3, подкласс 3.2 – не менее 8% оклада (должностного оклада);

класс 3, подкласс 3.3 – не менее 12% оклада (должностного оклада);

класс 3, подкласс 3.4 – не менее 15% оклада (должностного оклада);

класс 4 – не менее 16% оклада (должностного оклада).

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

Размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, не могут быть снижены по сравнению с размерами, установленными в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда.

5.2.15.2. в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, до 50% (процентов) части оклада часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время; работникам.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета, трудовым договором.

- за работу в праздничные дни, сверхурочную работу в соответствии трудовым законодательством. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом правовых позиций Конституционного суда РФ, изложенных в постановлениях от 28.06.2018 года № 26-П, от 11.04.2019 года № 17-П, от 16.12.2019 года № 40-П.

5.2.16. Устанавливать размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы (сложность, напряжённость, интенсивность, достижения (вклад) по занимаемой должности) для Работников училища локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения Профсоюзного комитета, с учетом разрабатываемых в организации формализованных показателей и критериев оценки эффективности труда Работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

### **5.3. Профсоюзный комитет обязуется:**

5.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм ТК РФ, иных нормативно-правовых актов РФ и Республики Дагестан, коллективного договора, в части оплаты труда работников.

5.3.2. Участвовать в разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда и осуществлять контроль за их применением.

5.3.3. В сроки установленные ТК РФ рассматривать представленные работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА**

### **ГАРАНТИИ ПРАВА РАБОТНИКОВ НА ТРУД В УСЛОВИЯХ, СООТВЕТСТВУЮЩИХ ТРЕБОВАНИЯМ ОХРАНЫ ТРУДА. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА**

6.1. Работодатель и Профсоюзный комитет признают, что контроль за обеспечением и выполнением требований охраны труда в медицинской организации является общей задачей при обеспечении безопасных условий и охраны труда работникам.

6.2. **Для реализации комплекса мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим Договором Работодатель:**

- организует работу по условиям и охране труда в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законодательством субъекта РФ и локальными правовыми актами.

- создаёт и обеспечивает функционирование системы управления охраной труда в организации

на основании утвержденного в организации положения (стандарта) с учетом требований приказа Минтруда России от 29.10.2021 №776н.

- создает на паритетной основе из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета комиссию (комитет) по охране труда и обеспечивает выполнение его членами возложенных на них прав и функций установленных приказом Минтруда России от 22.09.2021 №650н .

За счет средств медицинской организации предоставляет помещение для заседаний комитета (комиссии) по охране труда, средства связи, необходимую нормативно-техническую документацию, техническое и другое материальное обеспечение, организует прохождение обучения членов комитета (комиссии) с проверкой знаний требований охраны труда.

- создает при численности работников более 50 человек службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда и определяет структуру и численность службы охраны труда, в соответствии с требованиями законодательства и приказом Минтруда России от 31.01.2022 №37 (ст. 223 ТК РФ).

- оказывает методическую и иную помощь в работе уполномоченных по охране труда Профсоюза, организует их обучение и проверку знаний требований по охране труда, представляет им оплачиваемое время для осуществления функций контроля, а также по согласованию с Профсоюзным комитетом устанавливает размеры материального поощрения. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ.

- устанавливает членам комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченным по охране труда Профсоюза для проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирования работников о результатах указанных проверок, а также членам комиссии по проведению специальной оценки условий труда для участия в мероприятиях по проведению специальной оценки условий труда, опроса и информирования работников об условиях труда на их рабочих местах нормируемое и оплачиваемое время по должности (специальности) или профессии - 6 часов в неделю.

- организует проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты в соответствии с Правилами, утвержденными постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда".

Принимает меры по недопущению к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

- организует работу кабинета охраны труда и (или) уголка охраны труда в соответствии с рекомендациями, утвержденными приказом Минтруда России от 17.12.2021 № 894.

- разрабатывает с учетом перечня, утвержденного приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н и осуществляет конкретные мероприятия улучшения условий труда и предупреждению несчастных случаев и профзаболеваний, обеспечивает их выполнение и финансирование.

- организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических

исследований (ст. 214, 220 ТК РФ).

Определяет контингенты и составляет поименный список лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам с указанием отделений, подразделений учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами. Работники кадровых служб (ответственные) направляют лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам в лечебные учреждения, проводящие медицинский осмотр.

Принимает меры по недопущению Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 214 ТК РФ).

- приобретает и выдает за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством порядке и в соответствии с нормами. (ст. 214, 221 ТК РФ).

Организовывает с участием представителей выборных органов Профсоюза проведение контроля за соблюдением, установленных в законодательстве, норм выдачи и Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- предоставляет органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, государственный надзор за соблюдением трудового законодательства, государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности и в области охраны труда, органам профсоюзного контроля информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий (ст. 214 ТК РФ).

- осуществляет допуск должностных лиц органов исполнительной власти государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, государственного контроля (надзора) в установленной сфере деятельности и в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, представителей выборных органов и инспекторов труда Профсоюза в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проведения независимых экспертиз условий труда и обеспечения безопасности работников (ст. 214, 370 ТК РФ).

- выполняет предписания должностных лиц органов исполнительной власти, осуществляющих государственный надзор за соблюдением трудового законодательства, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности и представления инспекторов труда Профсоюза в установленные законодательством сроки (ст. 214 ТК РФ).

- обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкции по охране труда для работников с учетом приказа Минтруда России от 29.10.2021 N 772н (вступает в силу с 01.01.2023 г.).

**6.3. При осуществлении в соответствии с законодательством мероприятий по охране труда работодатель обеспечивает:**

- соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте;

- учет мнения Профсоюзного комитета при разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда;

- контроль с участием уполномоченных по охране труда Профсоюза за соблюдением работниками требований охраны труда;

ЦИХ  
IX

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

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

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

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями законодательства;

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

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

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

- участие представителей Профсоюзного комитета в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и информирование об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток территориальное объединение профсоюзов (региональную, межрегиональную организации Профсоюза);

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

- участие представителей Профсоюзного комитета в созданной для проведения специальной оценки условий труда комиссии, включая случаи проведения внеплановой специальной оценки условий труда, установленные статьей 17 Федерального закона от 28.12.2013 г. №426-ФЗ.

- ведет в установленном порядке учет средств, направляемых на финансовое обеспечение предупредительных мер за счет уплаты страховых взносов, и представляет в территориальный орган ФСС отчет об их использовании в соответствии Правилами финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденными приказом Минтруда России от 14.07.2021 № 467н.

- проводит анализ трудопотерь от случаев травматизма и профзаболеваний в организации.

- несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью Работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

- принимает меры по медико-санитарному обслуживанию работающих, по оздоровлению членов их семей за счет собственных средств, а также за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- совместно с Профсоюзным комитетом участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением трудового законодательства и нормативных правовых актов в области охраны труда, обязательств, установленных коллективными договорами, изменением условий труда и установлением размера доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, разногласиями по результатам специальной оценки условий труда.

- проводит с участием Профсоюзного комитета полугодовой анализ состояния условий труда на рабочих местах и занятым на них Работникам.

- рассматривает в обязательном порядке и сроки, направляемые Профсоюзным комитетом постановления, предложения, мнения и представления по вопросам условий и охраны труда.

#### **6.4. Работник обязан:**

- соблюдать требования охраны труда.

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции и незамедлительно ставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях.

- знакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда.

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей.

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

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

#### **6.5. Работник имеет право на:**

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

- получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

- обучение по охране труда за счет средств Работодателя.

ных с  
труда,  
и  
а.

- гарантии и компенсации в связи с работой во вредных и (или) опасных условиях труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профессионального контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

#### **6.6. Профсоюзный комитет обязуется:**

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений по вопросам охраны труда (ст. 370 ТК РФ, ст. 19, 20 ФЗ №10 от 12.01.1996 г.).

- проводить разъяснительную работу с работниками по выполнению ими обязанностей в области охраны труда в соответствии со статьей 215 ТК РФ.

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем периодичности проведения инструктажей и обучения работников по охране труда, гражданской обороне, правилам оказания первой медицинской помощи пострадавшим и применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

- оказывать содействие в организации проведения контроля условий труда и обнаружения, распознавания и описания профессиональных рисков, в контроле за соблюдением Методики проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах и объективностью её результатов, а также соблюдением размеров предоставляемых гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

- принимать участие в разработке локальных правовых актов, устанавливающих требования охраны труда.

- представлять интересы Работников учреждения при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, при проведении специальной оценки условий

труда по условиям труда, при реализации и решении вопросов в области охраны труда.

- разрабатывать и направлять предложения по улучшению работы по охране труда и сохранению здоровья Работников учреждения и его структурных подразделений.

- осуществлять профсоюзный контроль по вопросам соблюдения требований охраны труда и принимать в рамках системы управления охраной труда участие в работе комиссий по проведению комплексных обследований и проверок.

- участвовать в разработке планов по вопросам охраны труда и другим вопросам, направленным на обеспечение безопасной деятельности учреждения.

- контролировать выполнение законодательства по вопросам страхового возмещения вреда, причиненного работнику в результате производственной травмы и профессионального заболевания в связи с его профессиональной деятельностью, а также семьям погибших членов Профсоюза.

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

- содействовать руководству учреждения в вопросах выполнения Работниками государственных нормативных требований охраны труда.

- направлять Работодателю обязательные для рассмотрения мотивированные предложения, представления и требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и требования охраны труда.

#### **6.7. Профсоюзный комитет по вопросам условий и охраны труда:**

- организует работу в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом и иными положениями и Регламентами Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации.

- обеспечивает организацию и проведение профсоюзного контроля по вопросам условий и охраны труда в соответствии с законодательством, а также рассмотрение результатов проводимых проверок на заседаниях Профсоюзного комитета.

- информирует Работников и оказывает методическую и практическую помощь членам Профсоюза по вопросам создания безопасных условий и охраны труда, проводимой оценки факторов производственной среды и трудового процесса, профессиональных рисков, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

- представляет в комиссиях, создаваемых Работодателем по вопросам условий и охраны труда.

- информирует вышестоящие органы Профсоюза о результатах проводимой работы и возникающих проблемах при реализации полномочий по осуществлению контроля в области условий и охраны труда.

- для направления Работодателю на заседании утверждает мотивированное предложение о проведении внеплановой специальной оценки условий труда на основании заключений профсоюзных экспертов или по представлению профсоюзных технических инспекторов труд.

- информирует Работодателя о возникновении споров, связанных с нарушением трудового законодательства и нормативных правовых актов в области охраны труда, обязательств, установленных коллективными договорами, изменением условий труда и установлением размера доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, разногласиями по результатам специальной оценки условий труда.

- утверждает для направления Работодателю обязательные для рассмотрения



мотивированные предложения, мнения, а также решения Профсоюзного комитета по вопросам условий и охраны труда.

- рассматривает в установленные сроки и реализует решения вышестоящих профсоюзных органов, выданные профсоюзными инспекторами труда замечания и предложения.

- обеспечивает направление в вышестоящие органы Профсоюза результатов проводимых профсоюзных мониторингов и проверок по вопросам условий и охраны труда.

#### **6.8. Специальная оценка условий труда (СОУТ).**

**Специальная оценка условий труда (СОУТ)** – единый комплекс последовательно выполняемых процедур по идентификации вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на организм работника с учетом эффективности мер защиты;

Обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя.

СОУТ проводится совместно работодателем и организацией (организациями), имеющей аккредитацию на право проведения СОУТ, привлекаемой работодателем для проведения специальной оценки условий труда на основании договора гражданско-правового характера (далее – аккредитованная организация).

Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст. 214 ТК РФ). Специальная оценка условий труда на каждом рабочем месте осуществляется не реже одного раза в пять лет.

В обязанности Работодателя входят (ст. 4 ФЗ №426 от 28.12.2013 г.):

- рассмотрение замечаний и возражений работника относительно результатов специальной оценки условий труда, поступивших в письменном виде;

- письменное ознакомление работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

- реализация мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда;

- давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

Работодатель обязан не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения

Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем создается комиссия по проведению специальной оценки условий труда (далее – комиссия), а также утверждается график проведения работ по специальной оценке условий труда.

В состав комиссии включаются представители работодателя, включая специалиста по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации, эксперты и сотрудники аккредитованной организации. Состав и порядок деятельности комиссии утверждается работодателем.

При реализации положений Трудового кодекса Российской Федерации в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо

денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на 01.01.2014 года при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер (ФЗ №421 от 28.12.2013 г.).

Результаты специальной оценки условий труда применяются в целях:

- разработки и реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;
- информирования работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, компенсациях;
- обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также средствами коллективной защиты;
- подготовки контингентов и поименного списка лиц, подлежащих обязательным предварительным медицинским осмотрам при поступлении на работу и периодическим медицинским осмотрам;
- установления работникам сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда;
- расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу в системе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- определения дополнительного тарифа для страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- подготовки статистической отчетности об условиях труда;
- решения вопроса о связи заболевания с профессией при подозрении на профессиональное заболевание и при установлении диагноза профессионального заболевания по итогам оценки состояния здоровья;
- рассмотрения вопросов и разногласий, связанных с обеспечением безопасных условий труда;
- определения объемов санитарно-бытового и медицинского обеспечения работников с учетом государственных нормативных требований охраны труда;
- принятия решения об ограничении труда для отдельных категорий работников;
- обоснования планирования и финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда у работодателя, в том числе за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- определения объема и периодичности проведения работ по мониторингу условий труда;
- контроля состояния условий труда на рабочих местах.

## **VII. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ**

7.1. Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились:

7.1.1. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются совместно разрабатывать меры по занятости и социальной защите работников, увольняемых в результате ликвидации учреждения, сокращения штатов или численности Работников. Работодатель и Профсоюзный комитет договорились, что массовым увольнением работников считается: увольнение 10 и более

работников.

7.1.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза определяют численность высвобождаемых Работников. В целях предотвращения массового высвобождения Работников при временном сокращении объемов работ работодатели проводят обязательные взаимные консультации с выборным органом первичной организации Профсоюза и разрабатывают мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности Работников.

7.1.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, также сокращения численности или штата, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета.

7.1.4. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в ГБОУ РД «Буйнакское медицинское училище» в случае создания новых рабочих мест или возникновения вакансий.

В случае наличия вакансий в Училище Работники, подлежащие увольнению в связи с сокращением численности или штата, имеют право на профессиональную переподготовку за счет средств работодателя или иных средств, предусмотренных на эти цели законодательством Российской Федерации, в целях сохранения кадрового потенциала организации.

7.1.5. При сокращении штатной численности работников Училища преимущественное право оставления на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (при этом оценка уровня квалификации работника определяется его документально подтвержденной подготовкой и результативностью работы в предшествующие периоды).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе имеют работники:

- работники, имеющим семью (при наличии 2-х и более иждивенцев, нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника, или получающих от него помощь, являющуюся для него единственным источником средств существования);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие производственную травму или профессиональное заболевание в учреждении;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до выхода на пенсию);
- члены Профсоюза.

## **7.2. Работодатель обязуется:**

7.2.1. При увольнении Работника в связи с сокращением численности или штата:

- издать приказы с указанием причин, сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся высвобождением работников и учитывающей преимущественное право оставления на работе;

- не позднее, чем за 2 месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись (статья 180 ТК РФ).

7.2.2. Освобождающиеся рабочие места в Училище в первую очередь предоставлять работникам своего учреждения, в т.ч. работающим на условиях совместительства, с учетом их квалификации и состояния здоровья.

7.2.3. Не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий письменно сообщать Профсоюзному комитету о возможном

массовом увольнении Работников, информировать о его причинах, в т.ч. и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (статья 82 ТК РФ).

7.2.4. Согласно пункту 8 части первой статьи 79 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ, части 5 статьи 196 ТК РФ создают условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров (с учетом приказа Минздрава РФ от 03.08.2012 № 66н), организуют процесс непрерывного развития работников базе учебных заведений и на рабочих местах в целях повышения квалификации кадров.

Обеспечивают доступ Работникам к федеральным сервисам непрерывного образования, используя автоматизированные рабочие места работников или коллективную точку доступа, расположенную на территории организации. Порядок и условия определяются локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения Профсоюзного комитета.

7.2.5. При направлении Работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.2.6. В соответствии с частью третьей статьи 196 ТК РФ формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.2.7. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- предложить Работникам другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81, статья 180 ТК РФ).

- с учетом мнения Профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст. 74 ТК РФ).

- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения Работников вследствие недостаточной квалификации (пункт 3 статьи 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профсоюзного комитета (часть 3 статьи 82 ТК РФ).

- обеспечивать предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в организацию по их предварительным договорам или заявкам, с выплатой им компенсационных гарантий, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, субъекта РФ.

- оказывать содействие (при решении службы занятости) в оформлении досрочного пенсионного обеспечения лицам предпенсионного возраста, которые были уволены в связи с сокращением численности или штата.

7.2.8. В случае несоответствия образования работника занимаемой должности, если работник был принят на эту работу и фактически работает на данной должности, с согласия работника переводить его на должность, соответствующую его образованию, или производить переобучение за счет собственных средств.

7.2.9. Увольнение беременных женщин по инициативе работодателя не допускается, за

исключением случаев ликвидации учреждения.

**7.2.10. Профсоюзный комитет обязуется:**

- принимать участие в разработке программы занятости.
- обеспечивать защиту прав и законных интересов работников, являющихся членами Профсоюза в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Договором.
- оказывать помощь Работодателю в организации работы по подготовке, переподготовке, повышению квалификации, аттестации и аккредитации работников.
- осуществлять профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости.

### **VIII. Основные принципы взаимоотношений Работодателя и Профкома.**

#### **Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации и Профкома**

8.1. Первичная профсоюзная организация является единственным полномочным представителем интересов работников ГБПОУ РД «Буйнакское медицинское училище» при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, а также при осуществлении защиты трудовых, социально-экономических, профессиональных и иных прав и законных интересов.

8.2. Работодатель и Первичная профсоюзная организация договорились, что в сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов организаций Профсоюза:

8.2.1. Работодатель соблюдает права и гарантии Профсоюзного комитета в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, ТК РФ, Законом «О профсоюзах», действующим законодательством Российской Федерации и не препятствуют их функционированию.

8.2.2. Работодатель и Первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах партнерства, уважения взаимных интересов и в интересах медицинской организации и ее работников.

8.2.3. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным полномочным представителем и защитником прав и интересов работников по вопросам:

- защиты социально – трудовых, экономических и интересов работников, являющихся членами Профсоюза;
- содействия занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров, внесения изменений и дополнений в него, продлении и контроле за его выполнением;
- соблюдения Работодателем трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участия в урегулировании коллективных и индивидуальных трудовых споров;
- другим вопросам.

8.2.4. Предоставляет возможность Профсоюзному комитету и обеспечивает его участие в работе коллегиальных органов управления медицинской организации при обсуждении вопросов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и интересы работников.

8.2.5. Признает право Профсоюзного комитета на предоставление бесплатной информации о деятельности медицинской организации, необходимой для реализации уставных целей и задач Профсоюза по экономическим и социально-трудовым вопросам, по следующим вопросам (статья 53 ТК РФ, статья 17 Закона «О профсоюзах»):

- экономического положения медицинской организации;
- реорганизации (ликвидации) медицинской организации, ее структурных подразделений;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением численности или штата работников;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- организационных или технологических изменений условий труда, влекущих за собой изменение определенных сторонами условий трудового договора;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников;
- другим вопросам.

8.2.6. Признает право Профсоюзного комитета на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (статья 370 ТК РФ, статья 19 Закона «О профсоюзах»).

8.2.7. Обеспечивает участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников к Работодателю, в комиссии по трудовым спорам.

8.2.8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимает с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьями 8, 371-373 ТК РФ в случаях, предусмотренных законодательством РФ, настоящим Договором.

8.2.9. В целях создания условия деятельности Профсоюзного комитета предоставляет ему в бесплатное пользование оборудованное помещение, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, интернет), транспорт (по необходимости), необходимые нормативные правовые документы, организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (статья 377 ТК РФ, пункт 1 статьи 28 Закона «О профсоюзах»).

8.2.10. Освобождает членов выборных органов первичных профсоюзных организаций, уполномоченных по охране труда Профсоюза, внештатных правовых (технических) инспекторов труда Профсоюза, не освобожденных от основной работы, на время исполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением места работы (должности) и среднемесячной заработной платы.

8.2.11. Выборному профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, для выполнения общественных обязанностей, связанных с защитой профессиональных и социальных интересов работников учреждения, Работодатель предоставляет освобождение от работы, ежемесячно продолжительностью до 4-х часов, с сохранением среднего заработка и места работы. Профсоюзный комитет распоряжается ими по своему усмотрению.

Предоставляет уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза оплачиваемое свободное время в течение рабочей недели для исполнения возложенных на них функций, но не менее 2-х часов в неделю с оплатой в размере среднего месячного заработка.

Для того, чтобы использовать право на предоставление времени для выполнения общественных обязанностей Профсоюзный комитет или профсоюзный актив должен уведомить Работодателя о конкретном сроке их использования, как правило не позднее чем за 3 дня. В отдельных случаях, по согласованию, сроки могут быть сокращены.

8.2.12. Освобождают от основной работы членов выборных органов первичных профсоюзных организаций и региональной, межрегиональной организации Профсоюза, членов Профсоюза, избранных делегатами для участия в работе создаваемых выборными органами организаций Профсоюза съездов, конференций, а также освобождают от основной работы членов

Профсоюза, избранных в состав органов Профсоюза для участия в работе выборных коллегиальных органов, заседаниях комиссий с сохранением места работы (должности) и среднемесячной заработной платы.

8.2.13. Предоставляют работникам, входящим в состав выборных органов первичной организации Профсоюза и Профсоюза и не освобожденным от основной работы, а также освобожденным профсоюзным работникам, избранным в органы первичной организации Профсоюза и Профсоюза, гарантии, предусмотренные статьями 374 и 375 ТК РФ:

- предоставление после окончания срока полномочий, прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии – другую равноценную работу (должность) в той же или с согласия работника другой организации. Работодатель или его правопреемник при невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации сохраняют за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года;

- предоставление вышеуказанным профсоюзным работникам такие же социально-трудовые льготы и права, как и другим работникам организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением;

- не допущение увольнения по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюзных органов в течение 2 лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение.

- не подвергать дисциплинарному взысканию, не осуществлять перевод и увольнение по своей инициативе без учета мотивированного мнения соответствующего профсоюзного органа (ст. 193 ТК РФ):

- работников, входящих в состав профсоюзного органа;
- работников, входящих в состав контрольно-ревизионной комиссии;
- уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда;
- инспекторов внештатной правовой и технической инспекции труда региональной, межрегиональной организации;
- работников, являющихся членами Профсоюза работников здравоохранения РФ.
- учет предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа региональной организации Профсоюза при увольнении по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных профсоюзных органов организации, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы.

8.2.14. Выделяют средства (из иной приносящей доход деятельности), предусмотренные в соглашениях и коллективных договорах:

- на выплату стимулирующего характера председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, за выполнение общественно значимой деятельности в размере не менее 50% от должностного оклада;

- на предоставление председателю и заместителю председателя первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 3 календарных дня.

8.2.15. Ежемесячно и бесплатно, по письменному заявлению работников, являющихся членами Профсоюза, удерживают и перечисляют на счет первичной профсоюзной организации и на счет региональной организации Профсоюза членские профсоюзные взносы в размере 1% от

начисленной заработной платы одновременно с ее выплатой. Членские взносы в Профсоюз перечисляются работодателем одновременно с перечислением денежных средств на заработную плату работникам. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

Работодатель обеспечивает сохранность заявлений работников об удержании членских взносов безналичным путем на весь период трудовой деятельности работника в медицинской организации.

8.2.16. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, Работодатель перечисляет на счет Первичной профсоюзной организации денежные средства в размере 1% от начисленной заработной платы на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (по решению Профсоюзного комитета).

8.2.17. Не препятствует представителям Профсоюза посещать организацию, а также представляет бесплатную информацию о деятельности организации, необходимую для реализации уставных целей и задач Профсоюза по экономическим и социально-трудовым вопросам, соблюдения требований законодательства.

8.2.18. Рассматривает требования первичных профсоюзных организаций об устранении выявленных нарушений, а также представления и требования правовых инспекторов труда ЦК Профсоюза, внештатных правовых инспекторов труда региональной организации Профсоюза о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимает меры по устранению выявленных нарушений и сообщает о принятых мерах указанным органам.

8.2.19. Работодатель и Профсоюзный комитет договорились, что в случае увольнения работников, достигших пенсионного возраста (в том числе, в случае досрочного назначения страховой пенсии по старости), по инициативе работника (в целях перерасчета страховой части пенсии) Профсоюзный комитет на основании личного заявления Работника принимает решение о сохранении за работником профсоюзного членства, а Работодатель на основании данного решения приостанавливает удержание членских взносов (до приема работника на работу).

#### **8.2.20. Профсоюзный комитет обеспечивает:**

- представительство и защиту профессиональных, социально-трудовых и экономических прав и законных интересов членов Профсоюза в судебных инстанциях, Государственной инспекции труда, органах прокуратуры, оказание бесплатной юридической помощи членам Профсоюза по вопросам гражданского, трудового, жилищного, семейного, наследственного, пенсионного и другим видам права;

- осуществление контроля за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, в соответствии с законодательством РФ и настоящим Договором;

- обучение профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, охраны труда и другим вопросам;

- участие в проведении специальной оценки условий труда в медицинской организации.

8.3. Увольнение по инициативе Работодателя председателя Профкома и его заместителя (членов президиума) не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Училища.

## **IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА**

Работодатель и Профсоюзный комитет, с целью обеспечения интересов работников и стабильности работы ГБПОУ РД «Буйнакское медицинское училище», договорились о том, что:



### **9.1 Работодатель обязуется:**

9.1.1. Обеспечивать права Работников на обязательное социальное страхование.

9.1.2. Осуществлять страхование Работников от несчастных случаев на производстве.

9.1.3. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку и представление сведений о стаже и зарплате работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации (с применением положений постановления Правительства РФ № 1191 от 06.08.2020 года, постановления Правления Пенсионного фонда Российской Федерации от 06.12.2018 № 507п), а также оформлять документы на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях в РФ», постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 № 781;

9.1.4. Обеспечить персонифицированный учет сведений о работниках организации в соответствии с законодательством РФ, сохранность архивных документов, дающих право работникам на получение достоверной информации для оформления пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.1.5. Соблюдать права и интересы Работников организации при обработке, хранении персональных данных, передаче их третьим лицам.

9.1.6. Обеспечить информирование Работников организации о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

9.1.7. С целью обеспечения укомплектованности штатной численности работающих, стабилизации кадров продолжить практику подготовки специалистов на договорной основе. При этом при отборе претендентов на такую форму обучения предпочтение отдавать абитуриентам из медицинских семей, работающих в медицинской организации.

9.1.8. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять, не переводить на другое место работы без согласия работника).

9.1.9. Производить оплату проезда Работников к месту использования отпуска и обратно. Перед длительной командировкой Работника, по его заявлению ему может выплачиваться аванс.

9.1.10. Предусматривать средства на поощрение Работников и оказание им материальной помощи, при наличии финансовой возможности Работодателя и профсоюзного бюджета (для членов Профсоюза), в следующих случаях:

- при уходе на пенсию по возрасту и при наступлении юбилейных дат (50, 60, 70, 80 лет), при условии отработки в медицинской организации не менее 5 лет;

- смерти работника, близкого родственника работника (отца, матери).

- при увольнении по инициативе Работника пенсионного возраста выплатить Работнику не менее двух должностных окладов при стаже работы в Училище свыше 15 лет и отсутствии дисциплинарных взысканий за предшествующий год;

- бесплатно предоставлять по заявлениям преподавателей и Работников Училища возможность пользования спортивными сооружениями (тренажерные и спортивные залы) продолжительностью до 8 часов в неделю для физкультурно - оздоровительных занятий групп Работников;

- ежегодно перечисляет денежные средства (из прибыли) на счет Профкома на согласованные Работодателем и Профкомом мероприятия для реализации спортивно-массовой и культурно-воспитательной работы в коллективе в размере 50 000 рублей.

### **9.1.13. Профсоюзный комитет обязуется:**

9.1.13.1. Обеспечивать контроль за соблюдением прав Работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами РФ.

9.1.13.2. Предоставлять членам Профсоюза дополнительные, по сравнению с другими работниками, права и льготы:

- бесплатная юридическая помощь по социально – трудовым вопросам, в том числе: при приеме на работу, при переводе, при учете рабочего времени и отдыха, гарантий и компенсаций, по вопросам семейного, жилищного, гражданского, наследственно права и других, а также на бесплатное представительство интересов в судебных инстанциях;

- содействие в повышении квалификации работника;

- участие в рассмотрении индивидуального трудового спора работника- члена профсоюза с работодателем или его представителями;

- содействие профсоюза и его специалистов по вопросам оплаты труда, размера заработной платы и своевременной ее выплаты;

- защита Профсоюза в случае необоснованных предложений на увольнение с работы и при вынесении дисциплинарного взыскания, других несправедливых действий со стороны Работодателя (в том числе в судебных инстанциях);

- подготовка исковых заявлений, жалоб, претензий и других документов, необходимых для защиты и восстановления нарушенных прав;

- оперативная защита интересов по другим вопросам, в т.ч. по улучшению условий труда на конкретном рабочем месте;

- защита при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, возмещение вреда, причиненного их здоровью на производстве (на работе);

- обращение в профсоюзный комитет, председателю первичной профсоюзной организации, в любой вышестоящий профсоюзный орган по любым вопросам, возможность свободно высказывать и отстаивать на профсоюзном собрании (конференции) свое мнение по вопросам трудовых, социальных и связанных с ними отношений, а также иным вопросам;

- возможность получения льготных путевок в санатории, приобретенных частично за счет средств Профсоюза, либо частичное возмещение стоимости путевки (при наличии финансовой возможности);

- оказание помощи молодежи в соблюдении законодательно установленных для нее льгот и дополнительных гарантий;

- создать и поддерживать в рабочем состоянии базу данных малообеспеченных сотрудников, включающую одиноких пенсионеров, одиноких матерей, многодетных семей, тяжелобольных сотрудников для оказания им материальной и другой помощи за счет собственных средств;

- выделять из своего годового бюджета на проведение спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, материальную помощь членам профсоюза в соответствии с Положением о выделении материальной помощи членам профсоюза, на осуществление программы поддержки ветеранов;

9.2. Стороны договорились о необходимости сохранения и обеспечения работы в

Училище объектов социально-культурного и оздоровительного назначения (актовые залы, спортивные залы). Работодатель поддерживает их работу и обеспечивает приобретение необходимого оборудования, ремонт помещений.

9.3. Ликвидация или реперофилирование объектов социально-культурной и оздоровительной сферы производится с учетом мнения Профкома.

9.4. Работодатель и Профком направляют деятельность объектов культуры и спорта на удовлетворение, прежде всего, интересов и потребностей студентов, Работников Училища и членов их семей.

9.5. Работодатель и Профком обязуются:

9.5.1. Совместно осуществлять работу по проведению и финансированию праздничных мероприятий, посвященных Дню медицинского Работника, Международному женскому дню (8 марта), Новому году, Дню учителя, юбилейным датам Училища.

9.6.2. Совместно организовывать и проводить культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу среди Работников Училища и их семей:

- занятия в группах «Здоровье»;
- спартакиады Работников по видам спорта;
- товарищеские встречи, отдельные первенства, Кубки, походы выходного дня,
- общеучилищные вечера отдыха, детский новогодний утренник, торжественные мероприятия;
- туристические поездки по историческим местам Дагестана, в театры, музеи и т.п.

9.7. Работодатель и Профком на паритетных началах выделяют средства для проведения новогодних праздников для Работников и на организацию утренников для детей Работников Училища. Работодатель выделяет средства (не менее 250 рублей на человека) для приобретения новогодних подарков для детей Работников Училища в возрасте до 16 лет включительно.

9.8. Работодатель при наличии финансовой возможности оказывает материальную помощь Работникам Училища в случаях:

- похорон ближайших родственников (родители, супруг (а), дети);
- необходимости дорогостоящего лечения Работника (при наличии удостоверяющего документа);
- кражи личного имущества (при наличии удостоверяющего документа);
- пожара или другого стихийного бедствия (при наличии удостоверяющего документа),
- при рождении ребёнка (отцу или матери);
- в других экстренных случаях.

Размер материальной помощи (кроме случаев похорон и рождения ребенка) зависит от суммы ущерба, стажа его работы в Училище.

Работодатель на основании решения Комиссии по социальному страхованию издаёт приказ о выделении материальной помощи Работнику. Для получения материальной помощи Работником или членом его семьи подается заявление на имя директора с указанием причины, по которой он нуждается в материальной помощи. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие понесенные расходы или материальный ущерб.

9.9. Стороны договорились, что Работодатель создает необходимые условия для профессионального роста Работников по специальности в соответствии с перспективами планами Училища Работникам, проработавшим в Училище не менее пяти лет, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования очно-заочной или заочной формы обучения по

профилю его деятельности, успешно обучающемуся в этом учреждении, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, оплачивает обучение в размере 50-100% его стоимости (в зависимости от наличия средств, предусмотренных на эти цели и договора) из внебюджетных средств. В случае увольнения этих Работников без отработки (ранее, чем через три года после окончания обучения) они обязаны внести в кассу Училища сумму выплат за обучение в течение месяца с момента увольнения.

9.10. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе Работодателя в соответствии с пп. 2, 3 и 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ допускается с учетом мотивированного мнения Профкома, а увольнение председателя Профкома (его заместителя), с согласия Рескома Профсоюза Работников здравоохранения РД.

9.11. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон по заключению Коллективного договора, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссии, на время переговоров не освобождаются от основной работы. Участие в работе комиссии по заключению Коллективного договора оплачивается в размере, установленном работодателем по согласованию с председателем Профкома.

9.12. Представители профсоюзной организации и трудового коллектива, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе Работодателя без предварительного согласования с Профкомом.

## **X. ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по проверке хода выполнения данного Коллективного договора, а также органом РФ, зарегистрировавшим Коллективный договор.

10.2. Выполнение положений Коллективного договора контролируется Работодателем, председателем профсоюзной организации. Сведения о выполнении мероприятий предоставляются в комиссию по контролю за выполнением Коллективного договора.

10.3. Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения договора и контроля, стороны договора создают постоянно действующую комиссию в количестве 6 человек с равным представительством от Работодателя и Профкома сотрудников. Заседания комиссии проводятся не реже 1 раза в полугодие. Результаты работы комиссии по подведению итогов текущего выполнения настоящего договора помещаются на сайте Училища.

10.4. Внесение дополнений или изменений в Коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии.

10.5. Работодатель и Профком отчитываются по итогам года о выполнении настоящего Коллективного договора на общем собрании (конференции) Работников Училища опубликованием отчета о расходовании средств бюджета Училища по статьям, обеспечивающим выполнение Коллективного договора, соглашения по охране труда. На этом же общем собрании (конференции) стороны принимают обязательства на очередной год, которые оформляются приложением к настоящему Коллективному договору и являются его неотъемлемой частью.

9.6. Председатель профсоюзного комитета, подписавший Коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора.

10.6. В случае обнаружения нарушений обязательств по Коллективному договору Председатель профсоюзного комитета обязан делать представление Работодателю и другим должностным лицам с требованием устранения выявленных нарушений.

Работодатель, другие должностные лица обязаны в недельный срок сообщить профсоюзному органу об итогах рассмотрения представления и принятых мерах.

В случае нарушения отдельных пунктов Коллективного договора, Работодатель привлекает к дисциплинарной ответственности виновных должностных лиц.

10.7. Лица, представляющие Работодателя, либо работники, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, подвергаются административному взысканию в порядке, установленном федеральным законодательством.

10.8. В течение периода действия Коллективного договора Председатель профсоюзного комитета, при условии выполнения п. 1.17 настоящего договора, не имеет права объявлять забастовку или одобрять ее, а Работодатель - локауты.

10.9. При возникновении коллективного трудового спора, выдвижении требований к Работодателю на общем собрании (конференции), Профком берет на себя обязательство способствовать разрешению этого спора в соответствии с законодательством. Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования Работников и сообщить о своем решении в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требований.

10.10. Участие Работников в законных забастовках не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

## **XI. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ**

11.1. Стороны договора считают молодыми работниками медицинской организации граждан Российской Федерации в возрасте не старше 35 лет (далее – молодые работники).

11.2 Приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в медицинской организации являются:

- проведение разъяснительной работы с обучающимися в учреждениях профессионального образования и молодыми работниками в целях закрепления их в медицинской организации;
- развитие творческой активности молодых работников;
- активизация и поддержка досуга молодых работников через проведение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

11.3. Стороны Договора в целях сохранения и развития потенциала медицинской организации, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых работников в рабочем процессе, обеспечении преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности работников:

- проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности;
- закреплять наставников за всеми молодыми работниками в первый год их работы в учреждении.
- осуществлять профессиональную подготовку и повышение квалификации для женщин, вышедших из отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы из числа молодых работников;
- предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в

образовательных и научных учреждениях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Республики Дагестан и коллективным договором.

11.4. Работодатель и первичная профсоюзная организация:

- обобщают и распространяют опыт работы с молодыми работниками, направленный на их привлечение к активной профессиональной деятельности;
- устанавливают именные стипендии (при наличии финансовых средств) студентам образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования за отличную успеваемость;
- организуют и проводят массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

## **XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания обеими сторонами: с 04.07.2023 г. - и действует до 04.07.2026 г. По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие Коллективного договора еще на срок не более трех лет.

12.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Училища, при реорганизации путем преобразования, расторжения трудового договора с директором Училища (ст.43 Трудового кодекса РФ).

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Училища Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Училища Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и разделами настоящего Коллективного договора.

12.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора стороны должны подписать Коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

12.5. Профком обязуется в течение 7 рабочих дней с момента подписания настоящего Коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации.

12.6. Работодатель обязуется издать 10 экземпляров Коллективного договора в виде брошюры.

12.7. Работодатель и Профком обязуются совместными усилиями в течение 30 дней после подписания Коллективного договора довести его текст до всех Работников Училища. Работодатель обязуется знакомить вновь поступающих Работников с Коллективным договором при приеме на работу.

12.8. Профком Училища обязуется разъяснять Работникам все положения настоящего Коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанных на

Коллективном договоре.

12.9. Настоящий Договор подписан в 3-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.



От Председателя

Гарунов

От Работников  
Председатель Профсоюза

С.М. Магомедова

Коллективный договор не противоречит законодательству Российской Федерации и зарегистрирован в органе по труду «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

---

---

---

Приложение №1  
к Коллективному договору ГБПОУ РД  
«Буйнакское медицинское училище  
на 2023-2026 г.г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий Работников и должностей, подлежащих периодическим**  
**медицинским осмотрам**

Должность	Периодичность прохождения	Документ о прохождении медицинского осмотра
Директор Заместители директора	1 раз в год	Личная медицинская книжка (ЛМК)
Главный бухгалтер	1 раз в год	ЛМК Заключительный акт
Инспектор ОК	1 раз в год	ЛМК Заключительный акт
Заведующий отделением Заведующая учебной частью	1 раз в год	ЛМК Заключительный акт
Преподаватели	1 раз в год	ЛМК Заключительный акт
Педагог-психолог Воспитатель	1 раз в год	ЛМК Заключительный акт
Заведующий общежитием	1 раз в год	ЛМК Заключительный акт
Бухгалтер Экономист Библиотекарь Архивариус Кассир Секретарь	1 раз в год	ЛМК Заключительный акт
Вахтер	1 раз в год	ЛМК Заключительный акт
Лаборант	1 раз в год	ЛМК Заключительный акт
Слесарь - сантехник Столяр Электромонтер Гардеробщик Техничка Сторож Водитель	1 раз в год	ЛМК Заключительный акт



Приложение № 2  
к Коллективному договору ГБПОУ РД  
«Буйнакское медицинское училище»  
на 2023-2026 г.г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**Работников и должностей с ненормированным рабочим днем**

1. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе
2. Главный бухгалтер
3. Заведующий общежитием
4. Экономист
5. Бухгалтер
6. Специалист по кадрам
7. Техник
8. Секретарь учебной части
9. Водитель
10. Слесарь-сантехник
11. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

Прошито, пронумеровано и  
скреплено печатью 49 (сорок  
девять) листов

04.07.2023 г.

