

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Республики Дагестан «Дагестанский базовый медицинский колледж
им.Р.П.Аскерханова»

РАССМОТРЕНО
Общее собрание
работников и обучающихся
протокол № 12
от 14.05 2019

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
Бексеева Д.М.
протокол № 1
от 14.05 2019



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ РД «ДБМК»
Х.Г. Махачева
приказ № 03-06-а
от 27.05 2019

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Республики Дагестан «Дагестанский базовый медицинский
колледж им. Р.П. Аскерханова»

Махачкала
2019

1. Общие положения.

1.1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан и заключен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 12.01.1996 п 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)

1.3. Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

1.3.1. Работодатель – Государственное бюджетное образовательное учреждение Республики Дагестан "Дагестанский базовый медицинский колледж им. Р.П. Аскерханова" (далее - Колледж) в лице директора **Махачевой Ханны Гаджиевны**, действующего на основании Устава.

1.3.2. Работники организации, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация ГБПОУ РД "Дагестанский базовый медицинский колледж им. Р.П. Аскерханова" в лице ее Председателя **Бекеевой Дианы Магомедовны**.

1.4. Действие коллективного договора.

1.4.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 17 января 2019 г. и действует до 16 января 2021 г.

За 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора, стороны обязуются вступить в переговоры о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего. Условия, установленные настоящим коллективным договором, сохраняют свое действие до тех пор, пока стороны не заключат новый коллективный договор.

1.4.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ч.3 ст.43 ТК РФ). Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ).

1.4.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем организации (ч.4 ст.43 ТК РФ).

1.4.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ч.5 ст.43 ТК РФ).

1.5. Общие обязательства сторон.

1.5.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать требования трудового законодательства;
- добиваться стабильного финансового положения организации;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, расходными материалами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- исполнять иные обязательства, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

1.5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль за созданием работодателем безопасных условий труда.

1.5.3. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников организации, уполномочивших его решением общего собрания (конференции) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.5.4. При принятии решений по социально-трудовым вопросам работодатель предварительно учитывает мнение профсоюзного комитета в установленном порядке и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.5.5. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

2. Трудовые отношения и трудовой договор

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 Трудового кодекса Российской Федерации) Правила прилагаются.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ). Порядок и условия заключения трудового договора, содержание трудового договора определяются Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.ст. 57-61, 63-67 ТК РФ).

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Отраслевыми соглашениями и настоящим коллективным договором.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.5. Перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора осуществляются в порядке, установленном законодательством (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

2.6. Работодатель обязуется:

2.6.1. Осуществлять прием на работу граждан в соответствии с их квалификацией.

2.6.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, и коллективным договором. Должностные инструкции работников принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 8 ТК РФ);

2.6.3. Издать приказ о приеме работника на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий оплаты труда, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре.

2.6.4. Соблюдать требования при обработке и передаче персональных данных работника и гарантии их защиты, установленные ст.ст.86,88 ТК РФ; утвердить порядок хранения и использования персональных данных работника (ст.87 ТК РФ).

2.7. Стороны пришли к соглашению, что расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в порядке, установленном ст.81 ТК РФ, а в случае увольнения члена профсоюза – по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.8. Профсоюзный комитет обязуется:

2.8.1. Осуществлять контроль правильности заключения и прекращения трудовых договоров работников с работодателем.

2.8.2. Контролировать увольнение членов профсоюза:

а) при сокращении штата или численности работников (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ);

б) при несоответствии работника выполняемой работе (п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ);

в) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (пункты 5, 6 ч.1 ст.81 ТК РФ);

г) по инициативе работодателя (в отношении работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы - ст.374 ТК РФ);

д) по инициативе работодателя (в отношении работников, являвшихся членами профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания срока их полномочий – ст.376 ТК РФ);

2.8.3. Требовать от работодателя расторжения трудового договора с должностными лицами, если они нарушают законодательство о труде, о профсоюзах, не выполняют своих обязательств по коллективному договору, соглашению (п.2 ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

3. Гарантии в области занятости

3.1. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета;

3.2.2. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата: - издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения: - не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст. 180 ТК РФ); - выплачивать увольняемым работникам выходные пособия, предусмотренных ст.178 ТК РФ.

3.2.3. Предоставлять открывшиеся (появившиеся) вакантные рабочие места в первую очередь бывшим работникам своей организации, уволенным в результате реорганизации, сокращения штатов или численности работников организации (в течение одного года после увольнения), а также работающим на условиях совместительства, с учетом их квалификации и компетенции, в случае получения работодателем письменного заявления от указанных лиц о постановке на учет в кадровый резерв организации.

3.2.4. При проведении реструктуризации организации обеспечивать участие профсоюзного комитета в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов организации и работников.

3.2.5. Предварительно (не менее чем за два месяца) письменно сообщать профсоюзному комитету и органам государственной службы занятости населения о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками, в целях совместной разработки мер, направленных на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению (приостановка найма, перевод на режим неполного рабочего времени и др.) согласно ст.82 ТК РФ.

3.2.6. Организовать работу по подготовке, переподготовке, повышению квалификации, аттестации и сертификации работников.

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. Принимать участие в разработке программы занятости.

3.3.2. Обеспечивать защиту прав и законных интересов работников -членов профсоюза в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

3.3.3. Оказывать помощь работодателю в организации работы по подготовке, переподготовке, повышению квалификации, аттестации и сертификации работников.

3.3.4. Осуществлять профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости.

3.4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица:

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

4. Рабочее время

4.1. Работодатель обязуется обеспечивать:

4.1.1. Нормальную продолжительность рабочего времени работников организации – не превышающую 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ). Нормирование труда для педагогических работников образовательной организации осуществляется в форме установления для них учебной нагрузки, однако эта норма труда носит условный характер. Поскольку на федеральном уровне предусмотрен лишь ее верхний предел. Так, учебная нагрузка на учебный год для преподавателей средних специальных учебных заведений. Оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 часов (см.п.54 Типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении) (ст. 333 ТК РФ).

4.1.2. Конкретную продолжительность ежедневной работы (смены) и трудовой распорядок в организации определять в правилах внутреннего трудового распорядка, разработанных с учетом мнения профкома (ст.ст. 94, 189, 190 ТК РФ).

4.1.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час. При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст.95 ТК РФ).

4.1.4. Отдельным категориям работников устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по их просьбе (ст.93 ТК РФ).

4.1.5. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца и не менее чем за 3 месяца предоставлять профкому полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) (п.2 ст.25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст.74 ТК РФ).

4.1.6. Соблюдать ограничения, установленные статьей 96 ТК РФ при привлечении работников к работе в ночное время: женщины, имеющие детей до 3 лет, инвалиды, работники, имеющие детей инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Не привлекаются к работе в ночное время беременные женщины, работники, не достигшие 18 лет.

4.1.7. Продолжительность работы по совместительству (норма рабочего времени в неделю) медицинских и фармацевтических работников устанавливается по соглашению между работником и работодателем в трудовом договоре по совместительству.

4.1.8. Праздничные дни, установленные законодательством, являются не рабочими днями. При совпадении выходного и праздничного дней, выходной день переносится на следующий, после праздничного рабочий день.

5. Время отдыха. отпуска

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут предоставлять работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

5.1.2. Обеспечивать работникам возможность приема пищи в течение рабочего времени на тех работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно (ч.3 ст.108 ТК РФ).

5.1.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставлять 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 (ст.258 ТК РФ).

5.1.4. Обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (ст.110 ТК РФ).

5.1.5. Всем работникам организации предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114, 115 ТК РФ). Педагогическим работникам предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.334 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 01.10.2002г. № 724)

5.1.6. Отпуск за первый год работы предоставлять работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления

отпусков. Отдельным категориям работников отпуск предоставлять и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

5.1.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков. График отпусков на следующий год утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем до 15 декабря текущего года (ст.123 ТК РФ).

5.1.8. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммировать с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчислять в календарных днях и максимальным пределом не ограничивать (ст.120 ТК РФ)

5.1.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

- работающим инвалидам - 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, проводов сына в ВС РФ - 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ);

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему 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, в удобное для них время - 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ).

Этот неоплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям, например, 7 календарных дней в летние школьные каникулы и 7 – в зимние. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.1.10. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам колледжа в следующих случаях:

- женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) предоставлять однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний 1 сентября;

- в связи с рождением или усыновлением ребенка 3 дня; - в связи с бракосочетанием детей работника 1 день;

- в связи с переездом на новое место жительства 3 дня;

- для участия в похоронах родных и близких 3 дня.

5.1.11. Отпуска женщинам по беременности и родам предоставлять в соответствии со ст.255 ТК РФ; отпуска по уходу за ребенком до достижения, им установленного законом возраста – в соответствии со ст.256 ТК РФ, отпуска работникам, усыновившим ребенка, – в соответствии со ст.257 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.

5.1.12. Предоставлять за счет средств социального страхования одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению, (ст.262 ТК РФ).

5.1.13. Учитывать, что:

- по соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом первая из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

- отзыв из отпуска допускать только с согласия работника (ст. 125 ТК РФ)

- не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч.3 ст. 125 ТК РФ).

5.2. Работодатель и профсоюзный комитет согласились, что в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются дополнительные периоды времени (ст.121 ТК РФ):

- период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней - до выплаты задержанной суммы (только после письменного уведомления руководителя) (ст.142 ТК РФ);

- период участия в забастовке. Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности (ст. 414 ТК РФ).

5.3. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять профсоюзный контроль за исполнением законодательства об отпусках.

6. Оплата труда. гарантийные и компенсационные выплаты

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Оплату труда работников производить с учетом требований действующего законодательства, в том числе: - разделом 6 «Оплата и нормирование труда» Трудового кодекса Российской Федерации (ст.ст.129 – 158);

- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

6.1.2. Производить определение размера окладов и исчислять заработную плату в соответствии с действующим законодательством (ст.ст.129,135,144 ТК РФ).

6.1.3. Своевременно вносить изменения в условия оплаты труда работников на основании соответствующих правовых нормативных актов, в том числе локальных.

6.1.4. Для проведения работы по тарификации педагогического персонала, определению размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера приказом руководителя учреждения.

6.1.5. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение первичной профсоюзной организации.

6.1.6. Производить оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни согласно статьи 153 ТК РФ.

6.1.7. Установить по соглашению сторон трудового договора доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ)

6.1.8. Отразить конкретный перечень и условия установления выплат стимулирующего характера, установленных с учетом конкретных показателей посредством заключения эффективного контракта, исходя из необходимости реализации уставных задач учреждения, а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности, обеспечивая объективную дифференциацию по оплате труда различных категорий, работающих в Положении «Об оплате труда работников».

Положение «Об оплате труда работников», утвержденное руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом, прилагается к настоящему коллективному договору.

6.1.9. Обеспечить месячную заработную плату работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

6.1.10. Сохранять за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от работы, среднюю заработную плату по основному месту работы (ст.187 ТК РФ).

Под основным местом работы следует понимать организационно-правовое образование, а не должность. Следовательно, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 24.12.2007г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» при расчете среднего заработка необходимо учитывать все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, в том числе и за работу по совместительству.

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

6.1.12. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. (ст. 136 ТК РФ).

6.1.13. Выдавать ежемесячно всем работникам расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате (ст. 136 ТК РФ).

6.1.14. Оплату отпуска производить согласно ст.136 ТК РФ, ст.142 ТК РФ.

7. Охрана труда и здоровья

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

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.1.2. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (ст.212 ТК РФ).

7.1.3. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов (ст.212 ТК РФ).

7.1.4. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, служащих, руководящих и инженерно-технических работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (ст.225 ТК РФ).

7.1.5. Не допускать к работе лиц, не прошедших обязательные медицинские осмотры (обследования) обязательные психиатрические освидетельствования, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212 ТК РФ). Проводить флюорографическое обследование работников в соответствии с действующими нормативами.

7.1.6. Обеспечить проведение экспертной оценки условий труда (ФЗ - № 426) в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда (ст.212 ТК РФ), проводимой не реже одного раза в 5 лет. Порядок и сроки проведения аттестации и переаттестации рабочих мест согласовываются Работодателем с выборным органом Профсоюза. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители Профсоюза и совместной комиссии по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица профсоюза по охране труда.

7.1.7. Допускать к работе вновь поступивших работников, а также работников, переводимых на другую работу, только после проведения с ними инструктажей по охране труда, обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим и производственной санитарии (ст. 225 ТК РФ).

7.1.8. Обеспечить право работников колледжа на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Разрешать по согласованию с профкомом гибкий график (сдвиг начала работы и конца работы и обеденного перерыва) отдельным категориям сотрудников, в первую очередь женщинам, имеющим детей и лицам, ухаживающим за тяжелобольными родственниками; в том числе работу с неполным рабочим днем с оплатой пропорционально отработанному времени.

7.1.9. Обеспечить проведение на рабочих местах повторного инструктажа по технике безопасности в установленные сроки, но не реже 1 раза в полугодие (ст.225 ТК РФ).

7.1.10. Обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля для проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в колледже.

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

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

7.1.13. Обеспечивать разработку и утверждение по согласованию с профсоюзным комитетом инструкций по охране труда и пожарной безопасности на все виды работ.

7.1.15. Создавать по каждому несчастному случаю на производстве комиссию по расследованию причин травм и выработке предложений по их предотвращению (ст.229 ТК РФ).

7.2. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

7.3. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст.220 ТК РФ).

7.4. За нарушение требований охраны труда (ст. 214 ТК РФ) работник несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.5. Выполнять работы по подготовке к зимнему сезону корпуса общежития колледжа до 1 октября текущего года.

7.6. Профсоюзный комитет имеет право проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников (ст.370 ТК РФ).

7.7. Профсоюзный комитет обязуется:

7.7.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.7.2. Систематически контролировать состояние охраны труда и расходование средств на эти цели.

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

7.7.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.7.5. Анализировать информацию о состоянии условий и охраны труда, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях.

7.7.6. Предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

7.7.7. Направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения.

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

7.7.9. Принимать участие в разработке проектов нормативных правовых актов, устанавливающих нормативные требования охраны труда.

7.8. В области охраны труда работники обязаны (ст. 214 ТК РФ):

7.8.1. Соблюдать требования охраны труда, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

7.8.3. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

7.8.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, в также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

8. Компенсация вреда, причиненного здоровью работника

8.1. Работнику, полностью или частично утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, возмещается ущерб, причиненный увечьем либо иным повреждением здоровья, в порядке и размерах, установленных законодательством Российской Федерации (ст.ст.10-12 Закона Российской Федерации “Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний”, ст. 184 ТК РФ), а также выплачивается единовременное пособие сверх установленного размера возмещения вреда.

8.2. Работодатель:

8.2.1. Несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей (п.3 ст.8 Закона РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

8.2.2. Своевременно осуществляет контроль за индексацией сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.4. Профсоюзный комитет обязуется:

8.4.1. Содействовать в получении компенсаций вреда, причиненного здоровью, защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе) (ст. 370 ТК РФ).

9. Обеспечение социальных гарантий работникам

9.1. Работодатель обязуется:

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

9.1.2. Для осуществления социальной защиты Работников колледжа привлекаются средства государственного фонда социального страхования, бюджетные средства, выделяемые на развитие социальной сферы.

9.1.5. Обеспечивать оздоровление работников и членов их семей выделяя путевки на санаторно-курортное лечение (Согласовать обязательства между профсоюзным комитетом и работодателем по выявлению и обобщению спроса на путевки, определению видов и объемов санаторно-курортного лечения и оздоровления, объема и источника финансирования, распределения, учета путевок, размера взимания частичной стоимости путевок, порядок расчета за путевку).

9.1.6. Для организации культурно-массовой работы Работодатель и Профсоюзный комитет выделяют необходимые денежные и материальные средства. Работодатель обязуется бесплатно предоставлять залы и иные свободные помещения для проведения культурных мероприятий подразделений, Профкома, иных общественных организаций Колледжа по их письменным заявкам.

9.1.7. Обеспечивать специалистам право на повышение (усовершенствование) квалификации не реже 1 раза в 5 лет. Также, по взаимному согласию сторон трудового договора, обеспечивать переподготовку работника.

9.1.8. Работодатель оказывает материальную помощь в пределах бюджетных ассигнований и наличия дохода от средств по приносящей доход деятельности по письменному заявлению Работника или ходатайству руководителя подразделения, в случае возникновения у Работника особых, исключительных жизненных ситуаций.

9.2. Трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде, а также условий трудового договора, рассматриваются в соответствии со статьями 381 – 390 ТК РФ.

9.3. Профсоюзный комитет обязуется:

9.3.1. Обеспечивать контроль над выполнением законодательства по назначению и выплате пособий за счет средств социального страхования;

9.3.2. Оказывать содействие в оздоровлении работников и членов их семей, выделяя путевки на санаторно-курортное лечение;

9.3.3. Проводить организационную работу по удовлетворению культурно-духовных запросов работников, массовому приобщению работников к здоровому образу жизни;

9.3.4. Принимать участие в организации и проведении культурно-массовых мероприятий (спартакиады, Дни здоровья, фестивали, турниры, смотры и др.).

10. Обеспечение условий деятельности организации профсоюза, профсоюзного комитета в колледже

10. Работодатель:

10.1.1. Обязуется разрешать проведение в рабочее время собраний (конференций);

10.1.2. Признает право Профсоюза на информацию по следующим вопросам (ст.53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профсоюзах...»):

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

10.1.3. Признает право Профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.19 ФЗ «О профсоюзах...»).

10.1.4. Гарантии прав профсоюза колледжа определяются Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности».

10.1.5. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.1.6. Колледж и профсоюзный комитет обязуется сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности трудового коллектива, признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые требования, обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящим к их компетенции. Все

решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения.

10.1.7. Администрация предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное освещением, отоплением, оргтехнику и ремонт оргтехники (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет, электронная почта) (ст.377 ТК РФ, ст.28 п.1 ФЗ «О профсоюзах...») необходимым для работы профкома, обеспечивает охрану и уборку выделенного помещения; выделяет помещение для собраний, организации оздоровительной, культурно-массовой работы, предоставляет возможность размещать информацию в доступном для всех работников месте, предоставлять транспортное средство (при наличии такового) по заявке Профкома.

10.1.8. Бухгалтерия колледжа в соответствии с письменными заявлениями сотрудников централизованно удерживает из заработной платы членские профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы членов профсоюза и обеспечивает ежемесячное бесплатное их перечисление на счет профсоюзного комитета и обкома профсоюза в процентных размерах, определяемых профсоюзным комитетом.

10.1.9. Колледж обеспечивает соблюдение законодательно закрепленных прав членов выборных профсоюзных органов. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.1.10. Работники, избранные в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.1.11. Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей колледжа и структурных подразделений, других должностных лиц учреждения. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с деятельностью профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

10.1.12. Работодатель бесплатно производит компьютерные, множительные и переплетные работы для нужд профсоюзной организации.

10.1.13. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

10.1.14. Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам. Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и

обоснования по нему в выборный профсоюзный орган (профком). Профком не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта, указанного локального нормативного акта, направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме. В случае если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию. Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней, после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

10.1.15. Работодатель обязан приостановить по требованию профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

10.1.16. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития колледжа и регулирования в нем социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов.

10.1.17. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя Профкома или его представителя в управленческих совещаниях на уровне администрации. Представители профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации колледжа, по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве.

10.1.18. Через средства информации, имеющиеся в колледже (радио, газеты, журналы), Профсоюз вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

10.1.19. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзными, а также для участия в работе их органов (заседания советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя) (ст. 374 ТК РФ, ст. 25 п.5 ФЗ (О профсоюзах...)).

10.1.20. Профком оказывает материальную помощь только Работникам – членам Профсоюза по их письменным заявлениям. Решение о выделении помощи и её размеры определяются коллегиально на заседании представительного органа Профсоюзной организации (заседание Профкома) (ст. 370 ТК РФ, ст. 28, п.3 ФЗ (О профсоюзах...)).

10.1.21. Профком обеспечивает детей работников новогодними подарками за счет профсоюзных средств.

10.1.22. Профсоюз организует поздравление и вручение подарков в связи с торжественными событиями в жизни работника.

10.2. Администрация обязуется:

- Согласовывать график учебного процесса обучающихся с профкомом колледжа;

- Осуществлять распределение расходов, непосредственно затрагивающих интересы студентов на основании Положения о стипендиальном обеспечении и других формах социальной поддержки студентов ГБПОУ РД "ДБМК" по согласованию с профкомом колледжа;
- Способствовать проведению в колледже научно-исследовательской, культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы с обучающимися;
- При поощрении и наложении взысканий на обучающихся действовать в соответствии с «Правилами внутреннего трудового распорядка» колледжа и действующим законодательством;
- Не допускать отчисление студентов без согласования с профкомом колледжа, кроме случаев, связанных с академической неуспеваемостью или финансовой задолженностью;
- Оказывать содействие в трудоустройстве выпускников.

10.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- Вести систематическую работу по мотивации профсоюзного членства среди обучающихся;
- Осуществлять контроль за соблюдением администрацией колледжа Положения о стипендиальном обеспечении и других формах социальной поддержки студентов колледжа;
- Защищать и отстаивать интересы студентов колледжа в государственных и общественных организациях в вопросах организации учебы и быта, обеспечении социальных и материальных гарантий;
- Способствовать проведению культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы с обучающимися;
- Оказывать материальную помощь малообеспеченным категориям студентов из средств профсоюзного комитета, а также содействовать оказанию финансовой помощи из средств Республиканского комитета профсоюза работников здравоохранения.
- Обеспечить детей студентов новогодними подарками и за счет профсоюзных средств.

11. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях

11.1. Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях, выразившееся в:

- уклонении от участия в переговорах (ст.54 ТК РФ, ст.25 ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях»);

- непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст.54 ТК РФ, ст.27 ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях»);

- невыполнении условий коллективного договора (ст.55 ТК РФ).

12. Заключительные положения

12.1. Стороны договорились, что:

12.1.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения;

12.1.2. В период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам;

12.2. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

12.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, его подписавшие.

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

12.5. Продолжительность переговоров не должна превышать:

– трех месяцев при заключении нового коллективного договора;

– одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

Составитель:

заместитель директора по НМР

ГБПОУ РД «ДБМК»

Р.Г. Чезрова

От 28.12.2018 

подпись

СОГЛАСОВАНО:

Юрисконсульт ГБПОУ РД «ДБМК»

И.С. Степанян

от 28.12.18 

подпись