

Протокол общего собрания N 23
подписания Коллективного договора
ГБПОУ РД «Дагестанский базовый медицинский колледж
им.Р.П.Аскерханова» на 2025-2028 годы

15 января 2025г.

город Махачкала

ПОВЕСТКА ДНЯ:

Обсуждение Коллективного договора ГБПОУ РД «ДБМК» на 2025-2028 годы

ПРИСУТСТВОВАЛИ: 208 чел.

Председателем общего собрания Махачевой Х.Г. слово было представлено начальнику юридического отдела колледжа Нухбегову М.Д., который доложил об истечении 16 января 2025 года срока действия Коллективного договора ГБПОУ РД «ДБМК» и необходимости обновления его со сроком действия до 16 января 2028 года.

Со структурой и содержанием Коллективного договора собрание ознакомила председатель первичной профсоюзной организации Бекеева Д.М. После обсуждения обновленного текста, Коллективный договор был вынесен на голосование: «за» - 208 чел.

«против» - нет

«воздержавшиеся» - нет.

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Принять Коллективный договор ГБПОУ РД «ДБМК» на 2025-2028 годы.
2. Подписание Коллективного договора ГБПОУ РД «ДБМК» на 2025-2028 годы от имени работодателя поручить директору Махачевой Х.Г. и от имени работников – председателю первичной профсоюзной организации Бекеевой Д.М.

Председатель



Х.Г.Махачева

Секретарь



Р.Г.Чезрова

СОДЕРЖАНИЕ

- 1. Общие положения**
- 2. Трудовые отношения. Содержание и срок трудового договора.**
- 3. Рабочее время.**
- 4. Время отдыха. Отпуска.**
- 5. Оплата труда.**
- 6. Охрана труда. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Обязанности сторон в области охраны труда.**
- 7. Гарантия в области занятости.**
- 8. Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза, выборного профсоюзного органа.**
- 9. Меры социальной поддержки. Гарантии и компенсации.**
- 10. Развитие социального партнерства.**
- 11. Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых работников.**
- 12. Наставничество.**
- 13. Заключительные положения.**

1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Дагестан «Дагестанский базовый медицинский колледж им. Р.П.Аскерханова» (далее – Колледж) на основе взаимных интересов сторон (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ)).

1.2 Сторонами настоящего Договора являются: «Работодатель» – Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Дагестан «Дагестанский базовый медицинский колледж им. Р.П.Аскерханова», в лице директора Махачевой Ханны Гаджиевны, именуемый далее «Работодатель» и «Работники» – Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Дагестан «Дагестанский базовый медицинский колледж им. Р.П.Аскерханова», интересы которых представляет Первичная профсоюзная организация в лице ее председателя Бекеевой Дианы Магомедовны, именуемая далее «Профсоюзная организация», и вместе именуемые далее – Стороны.

1.3. Профсоюзная организация, действующая на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения РФ (далее – Устав), является единственным полномочным представительным органом работников, представляющим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении, а также внесении изменений и дополнений в Договор.

1.4. Договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального Закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон «О профсоюзах»), Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон N 273-ФЗ), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Дагестан, содержащими нормы трудового права и с учётом требований ст.ст.377 и 30 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в соответствии с Отраслевыми соглашением между Министерством здравоохранения РД и Дагестанской республиканской организацией профсоюза работников здравоохранения РФ.

Действие Коллективного договора распространяется на всех лиц, заключивших трудовой договор с Колледжем.

Во исполнение настоящего Договора в Колледже могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты нацелены на улучшение и конкретизацию положения работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.5. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; режимов труда и отдыха, условиях и охране труда, гарантий, компенсаций и льгот для работников, условий высвобождения работников, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, развития социального партнерства, по другим вопросам, определенным сторонами договора, содействия занятости и профессиональной подготовки кадров, повышения квалификации работников, соглашениями мер социальной поддержки; закрепления дополнительных гарантий и компенсаций работников по сравнению с действующими трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, другими соглашениями; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства; совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующих стабильной работе Колледжа.

По вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, Профсоюзная организация вправе не оказывать содействие по защите прав работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших профсоюз на представление их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежные средства из заработной платы на счет первичной Профсоюзной организации (ст.30 ТК РФ).

1.6. Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию единственным полномочным представителем работников Колледжа, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом «О профсоюзах», Соглашением.

1.7. Стороны в своей совместной деятельности выступают равноправными социальными партнерами, признают взаимные права и обязанности друг перед другом, обязуются соблюдать их и выполнять. Залогом партнерства в отношениях Сторон и возможности выполнения взятых обязательств каждой из Сторон, является стабильная работа всех подразделений Колледжа, в том числе, по совершенствованию и реализации системы оплаты в зависимости от результатов и качества труда работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Дагестан.

1.7.1. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.8. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Колледжа, повышения уровня жизни работникам **Работодатель обязуется:**

1.8.1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Республики Дагестан, действие которых распространяется на Колледж в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

1.8.2. не включать в трудовые договоры и локальные нормативные акты условий, ухудшающих положение работников по сравнению с условиями,

установленными ТК РФ и Отраслевыми Соглашениями;

1.8.3. создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации и производительности труда;

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

1.8.5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

1.8.6. не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

1.8.7. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

1.8.8. добиваться стабильного финансового положения организации;

1.8.9. реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;

1.8.10. рассматривать представления Профсоюзной организации при выявлении нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

1.8.11. информировать Профсоюзную организацию о финансово-экономическом положении Колледжа, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

1.8.12. принимать решения с учетом мотивированного мнения Профсоюзной организации в соответствии со ст.ст. 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 ст.74 ТК РФ);
- отмена режима неполного рабочего времени (часть 7 ст.74 ТК РФ);
- сокращение численности или штата работников Колледжа (п.2 части 1 ст.81 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работником, который является членом профсоюза, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 части 1 ст.81 ТК РФ), с обязательным включением в состав аттестационной комиссии представителя Профсоюзной организации (абзац 3 ст.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 (п.5 части 1 ст.81 ТК РФ);
- привлечение в определенных случаях к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- составление графика сменности (ст.103 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- определение порядка и условий дополнительных отпусков для работников (ст.116 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу (ч.4 ст.135, ч.3 ст.ст. 152, 154 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ч.3 ст.147 ТК РФ);
- определение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ч.1 ст.162 ТК РФ);
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст.180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ) (вносится в коллективный договор только в случае, если Правила внутреннего трудового распорядка не являются приложением к нему);
- применение дисциплинарного взыскания к членам Профсоюза (ч.3 ст.193 ТК РФ);
- при необходимости 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 (ч.3 ст.196 ТК РФ);
- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ст.214 ТК РФ);
- разработка плана мероприятий по устранению оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда (ст. 214¹ 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 (ч.2 ст.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 (ч.5 ст.326 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в иных случаях, предусмотренных иными нормативно-правовыми актами РФ, РД (ст.ст.8, 372 ТК РФ).

1.8.13. Увольнять по инициативе Работодателя (п.п.2, 3 или 5 ст.81 ТК РФ) руководителя Профсоюзной организации только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

1.9. Представители Профсоюзной организации участвуют:

- в тарификационной комиссии по определению размеров должностных окладов в Колледже;
- в комиссиях по аттестации работников, которые могут послужить основанием для увольнения работников (абзац 3 ст.82 ТК РФ);
- в составе комиссии по охране труда на паритетной основе (ч.1 ст.224 ТК РФ);
- в составе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст.229 ТК РФ);
- в иных комиссиях, созданных в Колледже.

1.10. Профсоюзная организация, как полномочный представитель работников, обязуется:

- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- выступать от имени работников при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с Работодателем (часть 2 ст.29 ТК РФ);
- вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (части 2, 4 ст.135 ТК РФ);
- добиваться от Работодателя отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашения, принятия локальных нормативных актов без учета мотивированного мнения Профсоюзной организации (ст.ст. 8, 372 ТК РФ);
- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора и иных локальных нормативных актов (ст.370 ТК РФ);
- выносить мотивированное мнение Профсоюзной организации при увольнении работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе Работодателя (ст.ст.82, 373 ТК РФ);
- представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и в судебных инстанциях, используя законные способы защиты прав и интересов работников (ст.370 ТК РФ);
- добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочем месте, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;
- осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

- участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;
- осуществлять подготовку профсоюзных кадров и членов профсоюза;
- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников, являющихся членами профсоюза и членов их семей.

1.11. В соответствии с ТК РФ, Законом «О профсоюзах», иными законами и нормативными правовыми актами РФ, РД, Уставом, Соглашениями и настоящим Договором **Профсоюзная организация имеет право:**

1.11.1. получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономических вопросов, 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;

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

1.11.3. свободно распространять информацию о своей деятельности;

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

1.12. **Работники обязуются:**

1.12.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными актами Колледжа;

1.12.2. соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, иные локальные нормативные акты, принятые Работодателем;

1.12.3. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

1.12.4. выполнять установленные нормы труда;

1.12.5. бережно относиться к имуществу Работодателя (в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, в том числе, если он несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

1.12.6. незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в т.ч. имущества третьих лиц, находящегося Работодателя, если он несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

1.12.7. воздержаться от объявления забастовок в период действия

настоящего Договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств.

1.13. Договор заключен сроком на 3 года (ст.43 ТК РФ) и вступает в силу с 16 января 2025 года.

1.13.1. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего Договора, Стороны обязуются вступить в переговоры о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего.

1.13.2. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет в соответствии со ст.43 ТК РФ (с корректировкой основных положений в условиях меняющейся экономической и социальной ситуации, а также с учетом изменений трудового законодательства, в порядке, предусмотренном для его заключения).

1.13.3. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий коллективного договора.

1.13.4. Продление действия коллективного договора на новый срок, оформляется отдельным документом в виде дополнительного соглашения, регистрируется в государственном учреждении службы занятости населения муниципального образования в порядке, установленном для уведомительной регистрации коллективного договора, и являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

1.14. При смене формы собственности Колледжа Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.14.1. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Колледжа Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.15. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профсоюзной организацией (ст.ст.30, 377 ТК РФ).

1.16. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, препятствующие выполнению настоящего Договора.

1.17. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с Профсоюзной организацией. С учетом финансово-экономического положения Работодатель устанавливает льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными трудовым законодательством, федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами, соглашениями.

1.18. В течение семи дней с момента подписания Сторонами настоящего Договора Работодатель направляет Договор с приложениями на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду.

1.19. Работодатель обязуется ознакомить всех работников под роспись с настоящим Договором в течение 2 (двух) недель с момента уведомительной регистрации, а также другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и всех вновь поступающих

работников под роспись при приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения Договора.

1.20. При недостижении согласия по отдельным положениям проекта договора в течение 3-х месяцев со дня начала переговоров Стороны должны подписать Договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола (ст.40 ТК РФ).

1.21. В Договор в период срока его действия по взаимному согласию Сторон могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ст.44 ТК РФ, настоящим Договором. Внесение изменений и дополнений производится после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей комиссии по разработке, принятию и контролю за выполнением коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с ранее действующим Договором, Соглашением и нормами законодательства РФ.

1.22. Стороны договорились осуществлять ежегодный контроль за выполнением Договора на собрании работников Колледжа, в рамках проведения которого Стороны отчитываются о выполнении своих обязательств.

1.23. При проведении контроля за выполнением настоящего Договора представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию, не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51 ТК РФ). За непредставление информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением Договора, Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (ст.54 ТК РФ).

II. Трудовые отношения. Содержание и срок трудового договора

2.1. В области трудовых отношений Стороны договорились, что:

2.1.1. Трудовые отношения – это 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 труда и права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (ст.67 ТК РФ).

2.1.3. Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ, приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. N 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального)

учреждения при введении эффективного контракта», а форма трудового договора соответствовать примерной форме трудового договора с работником государственного учреждения, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда».

2.1.4. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

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.

2.1.5. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст.59 ТК РФ. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.1.6. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя. Испытательный срок не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

2.1.7. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для (ст.70 ТК РФ):

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя; (по согласованию между работодателями)
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.1.8. Расторжение трудового договора по инициативе работника регулируется ст.80 ТК РФ. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст.81 ТК РФ.

2.1.9. Изменение определённых Сторонами условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора.

2.1.10. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены ст.ст.82, 178–181 ТК РФ, Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», Отраслевыми Соглашениями.

В случае ликвидации Колледжа либо сокращения численности или штата работников, возможного расторжения трудовых договоров с работниками персонально и в письменной форме под роспись, Работодатель сообщает об этом работникам, а также информирует Профсоюзную организацию (с приложением проекта приказа, а также копий документов, являющихся основанием для принятия указанного решения) и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если это может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.1.11. В случае отсутствия у Работодателя работы, на которую может быть переведен работник, нуждающийся в переводе в соответствии с медицинским заключением, Работодатель на весь указанный в медицинском заключении срок отстраняет работника от работы с сохранением места работы (должности) (ст.73 ТК РФ). При наличии финансовых возможностей Колледжа, на весь период отстранения от работы по медицинским показаниям, возможна выплата работнику средней заработной платы на период до 4 месяцев.

2.1.12. Локальный нормативный акт в Колледже – это документ, содержащий нормы трудового права и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающий интересы работников, и принимаемый в пределах компетенции Работодателя с учетом мнения Профсоюзной организации, в установленном законом порядке.

2.1.13. Разработка, а также внесение изменений и дополнений в должностную инструкцию (функциональные обязанности) работника производится по согласованию (с учетом мотивированного мнения) с выборным профсоюзным органом.

Локальные нормативные акты, связанные с внедрением профессиональных стандартов, принимаются с учетом мнения Профсоюзной организации, в установленном ТК РФ порядке.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. В 3-дневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а до подписания трудового договора ознакомить работника под роспись с коллективным договором, с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст.68 ТК РФ), содействовать работникам, поступающим на работу, ознакомиться с деятельностью первичной Профсоюзной организации; не препятствовать работникам в реализации их права на вступление в Профсоюз.

2.2.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в строгом соответствии с требованиями ст.ст.72–74 ТК РФ.

2.2.3. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе Работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели ветерана боевых действий, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п.п.1, 5-8, 10 или 11 части первой ст.81 или п.2 ст.336 ТК РФ.

2.2.4. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п.7 ст.38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и Работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность).

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

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с

ст. 351.7 ТК РФ засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

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

Расторжение по инициативе Работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации Колледжа, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью 1 и абзацами 3, 5, 9-11 части 2 ст.59 ТК РФ.

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить Работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью 11 ст.351.7 ТК РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

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

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с п.7 ст.38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на

Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у Работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

2.2.5. Руководствоваться утвержденными профессиональными стандартами, а при их отсутствии Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе квалификационные характеристики должностей работников, а также руководителей и специалистов здравоохранения, в которых предусматриваются их должностные обязанности, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2.6. Не допускать снижения уровня трудовых прав работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде.

2.3. Профсоюзная организация обязуется:

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

2.3.2. Представлять в установленные сроки мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст.ст.372, 373 ТК РФ).

2.4. Работодатель освобождает работников от работы на 2 (два) рабочих дня с сохранением заработной платы при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) или присоединяет указанные дни к ежегодному оплачиваемому отпуску, на основании письменного заявления работника. Оплата производится из средств фонда оплаты труда (ОМС).

2.5. Работодатель вправе принять решение о введении электронного документооборота на основании локального нормативного акта, который принимается им с учетом мнения Профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ, который должен содержать:

2.5.1. сведения об информационной системе (информационных системах), с использованием которой Работодатель будет осуществлять электронный документооборот;

2.5.2. порядок доступа к информационной системе Работодателя (при необходимости);

2.5.3. перечень электронных документов и перечень категорий работников, в отношении которых осуществляется электронный документооборот;

2.5.4. срок уведомления работников о переходе на взаимодействие с Работодателем посредством электронного документооборота, а также сведения о дате введения электронного документооборота, устанавливаемой не ранее дня истечения срока указанного уведомления.

2.6. Порядок осуществления электронного документооборота утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

2.7. Работодатель обязан уведомить каждого работника в срок, установленный локальным нормативным актом о переходе на взаимодействие с Работодателем посредством электронного документооборота и праве работника дать согласие на указанное взаимодействие (рекомендуем прописывать 2-месячный срок уведомления по ст.74 ТК РФ).

2.8. Переход на взаимодействие с Работодателем посредством электронного документооборота осуществляется только с письменного согласия работника, за исключением лиц, которые приняты (принимаются) на работу после 31 декабря 2021 года и у которых по состоянию на 31 декабря 2021 года отсутствует трудовой стаж.

2.9. Работодатель обязан проинформировать об осуществлении электронного документооборота лицо, принимаемое на работу. При этом лицо, имеющее по состоянию на 31 декабря 2021 года трудовой стаж, при приеме на работу к Работодателю, который осуществляет электронный документооборот либо принял решение о введении электронного документооборота, вправе дать согласие на взаимодействие с Работодателем посредством электронного документооборота.

Отсутствие согласия работника или лица, принимаемого на работу, на взаимодействие с Работодателем посредством электронного документооборота либо отсутствие у работника или лица, принимаемого на работу, электронной подписи не может являться основанием для отказа в приеме на работу либо увольнения работника (за исключением лиц, которые приняты (принимаются) на работу после 31 декабря 2021 года и у которых по состоянию на 31 декабря 2021 года отсутствует трудовой стаж)

2.10. Работодатель обязан безвозмездно предоставлять работникам, которые не дали согласия на взаимодействие с Работодателем посредством электронного документооборота, документы, связанные с их работой у данного Работодателя, на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

2.11. При заключении трудового договора документы, предусмотренные ст.65 ТК РФ, могут быть предъявлены лицом,

поступающим на работу, в форме, согласованной с работодателем, в том числе в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.12. Ознакомление лица, поступающего на работу, с документами, предусмотренными частью третьей ст.68 ТК РФ, может осуществляться в электронной форме.

2.13. Работодатель несет расходы на получение работником электронной подписи (в случае ее отсутствия) и ее использование.

2.14. Работник или лицо, поступающее на работу, вправе использовать ранее полученную самостоятельно усиленную квалифицированную электронную подпись.

III. Рабочее время

3.1. Режим труда устанавливается для работников в зависимости от занимаемой ими должности (структурного подразделения) Правилами внутреннего трудового распорядка, с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения Профсоюзной организации (ст.372 ТК РФ).

3.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются в соответствии с приказом от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, замещающих должности, указанные в номенклатуре должностей педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организации и иных работников определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 «Об утверждении

Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Для работников администрации Колледжа, учебно-воспитательного, хозяйственного персонала продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени для инвалидов I или II групп – не более 35 часов в неделю, если они могут быть допущены к работе по действующим нормативам (ст.92 ТК РФ), при этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (ст.92 ТК РФ, ст.23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ», ст.23 в ред. Федерального закона от 29 мая 2024 г. N 108-ФЗ).

3.4. На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в части 1 ст.92 ТК РФ, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором.

Работникам, имеющим право на сокращенную продолжительность рабочего времени по нескольким основаниям, продолжительность рабочего времени устанавливается по основанию, предусматривающему наименьшую продолжительность рабочего времени.

3.5. Рабочее время водителей Колледжа регламентируется приказом Минтранса России от 16 октября 2020 г. N 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

3.6. В Правилах внутреннего трудового распорядка в соответствии со ст.ст.93-95, 100-105 ТК РФ устанавливаются:

- продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями; шестидневная с одним выходным днем);
- продолжительность ежедневной работы (смены);
- время начала и окончания работы;
- составление графиков сменности;
- чередование рабочих и нерабочих дней;
- разделение рабочего дня на части на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда;
- порядок применения суммированного учета рабочего времени и сверхурочных работ;
- гибкое рабочее время для отдельных категорий работников.

3.7. Дополнительная работа (увеличение объема выполняемой работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширение зоны обслуживания и др.) регулируется ст.60 ТК РФ и не может рассматриваться как обязанность Работодателя по ее предоставлению и расцениваться как определённые сторонами условия трудового договора.

3.8. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие и принимаются с учетом мнения

(согласования) Профсоюзной организации. Утвержденный график вывешивается в структурных подразделениях в доступном для ознакомления месте (ст.103 ТК РФ).

3.9. Порядок работы в ночное время регламентируется ст.96 ТК РФ.

Ночным признается время – с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки, за исключением работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

К работе в ночное время не допускаются:

- женщины, имеющие детей до 3 лет, работники,
- имеющие детей-инвалидов,
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением,
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет,
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет,
- опекунов детей указанного возраста,
- родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет,
- в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п.7 ст.38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. N53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст.259 ТК РФ).

3.10. Привлечение работника к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, установленного для данного работника, осуществляется только в случаях:

- выполнения сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.97 ТК РФ);
- работы в выходные и праздничные дни (ст.153 ТК РФ).

3.11. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Исчисленная в таком порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха, в том числе и на работников, работающих по совместительству.

3.12. Продолжительность работы по совместительству (норма рабочего времени в неделю) устанавливается по соглашению между работником и Работодателем в трудовом договоре по совместительству.

IV. Время отдыха. Отпуска.

4.1. Всем работникам Колледжа предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст114, 115 ТК РФ).

Стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, определяется в календарном исчислении и отсчитывается со дня начала работы (письма Минтруда России от 09 апреля 2020 г. N 14-2/В-395, от 31 октября 2019 г. N 14-2/ООГ-8456).

4.2. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливать продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 ТК РФ).

4.3. Работающим инвалидам ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается в размере 30 календарных дней (ст.23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ», ст.115 ТК РФ, ФЗ от 08 августа 2024 г. N 268-ФЗ, ст.23 в ред. Федерального закона от 29 мая 2024 г. N 108-ФЗ).

4.4. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Колледже, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен (статья 122 ТК РФ):

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.5. Предоставляют ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работника время по их желанию:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы в организации;
- работающим мужчинам, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в организации;
- участникам и ветеранам боевых действий;
- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю),

- воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- несовершеннолетним работникам;
- лицам, награжденным знаком «Почётный донор России»;
- работникам, которым присвоено почетное звание «Народный...» или «Заслуженный...», как Российской Федерации, так и Республики Дагестан;
- работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы и участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС.

4.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно Работодателем с в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мотивированного мнения Профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ), в порядке установленном ст.372 ТК РФ.

С момента утверждения графика отпусков он становится обязательным к исполнению как для Работодателя, так и для работников.

4.7. Отдельным категориям работников устанавливаются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст.ст.117-119 ТК РФ), удлиненные оплачиваемые отпуска.

4.7.1. В соответствии с законодательством (ст.116 ТК РФ) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим категориям работников:

- в соответствии с п.5.20. Отраслевого соглашения ДРО ПРЗ РФ по организациям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Дагестан, с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность (семь дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в размере не ниже средней заработной платы, рассчитанной в соответствии с требованиями ст.139 ТК РФ и Постановления Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922. Данная компенсация предоставляется работнику один раз в год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- за ненормированный рабочий день продолжительностью от 3 до 14 календарных дней (ст.119 ТК РФ);
- работникам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с п.5 части 1 ст.14, п.2 части 1 ст.18, п.4 части 2 ст.19, п.2 части 2 ст.20 Закона РФ N 1244-1 от 15 мая 1991 г. «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

4.7.2. Педагогическим работникам, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется ежегодный основной удлиненный

оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466).

4.8. 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.

4.9. В соответствии со ст.128 ТК РФ, на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время, с уведомлением работодателя не менее чем за три рабочих дня (статьи 128, 262 ТК РФ):

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, – до 14 календарных дней;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, – до 14 календарных дней;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, – до 14 календарных дней;
- ветеранам боевых действий – до 35 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- работникам в случае рождения ребенка и по случаю бракосочетания – до 5 календарных дней;
- работникам в случае смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работникам в случае их болезни до 3-х дней в году без документального подтверждения факта болезни;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней;
- опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей – до 14 календарных дней;
- работникам, которым присвоено звание «Ветеран труда» – до 1 мес. в рабочем году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней.

Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществляется в соответствии со ст.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.

4.11. Отпуска работникам, усыновившим ребенка, предоставляются согласно ст.257 ТК РФ.

4.12. В соответствии со ст.262 ТК РФ предоставляются дополнительные выходные дни 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.

4.13. В соответствии со ст.256 ТК РФ и Федерального закона от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ, от 19 мая 1995 г. N 81-ФЗ, с 01 января 2024 г. лица, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет и получают ежемесячное пособие, продолжают получать его в полном объеме в следующих случаях:

- если прекратят отпуск по уходу за ребенком и выйдут на работу на полный день (в т.ч. на условиях дистанционной работы или на дому);
- если, находясь в отпуске по уходу за ребенком, выйдут на работу на неполный день (в т.ч. на условиях дистанционной работы или на дому);
- если, находясь в отпуске по уходу за ребенком у одного работодателя, выйдут на работу на полный или неполный день к другому работодателю (в т.ч. на условиях дистанционной работы или на дому).

Отказать в досрочном прекращении отпуска Работодатель не может (ст. 256 ТК РФ).

4.14. В соответствии со ст.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.

4.15. По соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

4.16. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, с письменного согласия работника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.126 ТК РФ). При этом замена денежная компенсацией является правом, а не обязанностью Работодателя.

4.17. 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.

4.18. 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 (ст.258 ТК РФ).

4.19. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий настоящего Договора, соглашений

(ст.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

В области оплаты труда Стороны договорились о том, что:

5.1. Система оплаты труда, размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, различного вида выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования Колледжа), работникам согласно ст.135 ТК РФ устанавливается действующим законодательством РФ, настоящим Договором, Положением об оплате труда работников Колледжа и другими локальными актами, принятыми Колледжем с учетом мнения Профсоюзной организации.

5.1.1. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5.1.2. Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

5.1.3. Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

5.1.4. Базовый оклад (должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

5.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими в Колледже системами оплаты труда.

5.3. Заработная плата работников колледжа состоит из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- повышающих коэффициентов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

5.4. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

Работодатель принимает меры по улучшению условий труда работников с учетом результатов специальной оценки условий труда:

- в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов), выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. N 38-П, от 28 июня 2018 г. N 26-П, от 11 апреля 2019 г. N 17-П, от 16 декабря 2019 г. N 40-П, от 11 апреля 2023 г. N 16-П, от 15 июня 2023 г. N 32-П и от 27 июня 2023 г. N 35-П и от 23 сентября 2024 г. N 40-П.

5.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при расширении зон обслуживания, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

5.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам года.

5.7. Размеры компенсационных и стимулирующих выплат работников Колледжа устанавливаются в пределах средств субсидии из бюджета Республики Дагестан на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств от приносящий доход деятельности, направленных на оплату труда работников от размера должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) и в твердой сумме.

5.8. Определение размеров и условий выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, осуществляется на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех работников Колледжа.

5.9. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или)

ведомственных знаков отличия (наград), ученой степени, изменения возникают:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической деятельности, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наград) – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.10. Обеспечение повышения реального содержания заработной платы, включая ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, производится в соответствии с нормативными актами вышестоящей организации. Порядок и размеры повышения уровня реального содержания заработной платы работников Колледжа, включая ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, утвержденных приказом по Колледжу в месячный срок после приказа вышестоящей организации.

5.11. С целью материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

5.12. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

5.13. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе от установления) квалификационной категории.

5.14. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на открытый на его имя лицевой счет в банке.

5.15. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем

учебном году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, связанного с уменьшением часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп.

5.16. При направлении Работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.17. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение медицинских осмотров, за работниками сохраняется средний заработок (от 18 до 40 лет - 1 день в три года, от 40 лет и до предпенсионного возраста – 1 день в год, работникам предпенсионного возраста и пенсионерам – 2 дня в году). В соответствии с поручением Президента Российской Федерации В.В.Путина от 20 октября 2021 г. N ПР-1998, на два дня с сохранением заработной платы освобождаются работники при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (КОВИД-19).

5.18. Фонд оплаты труда формируется на календарный год исходя из размера субсидии из бюджета Республики Дагестан на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств оказания платных образовательных услуг.

5.19. Экономия фонда оплаты труда может использоваться на оказание материальной помощи работникам Колледжа в случаях, установленных настоящим Договором.

5.20. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, мнения первичной профсоюзной организации.

5.21. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

5.22. Размеры компенсационных и стимулирующих выплат работникам Колледжа устанавливаются локальными нормативными актами с учетом мнения Профсоюзной организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Работодатель обязуется:

5.23. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение Профсоюзной организации.

5.24. Включить председателя Профсоюзной организации в состав тарификационной комиссии.

5.25. При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников:

5.25.1. Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Дагестан.

5.25.2. Осуществлять формирование структуры заработной платы работников исходя из норм Трудового кодекса РФ.

5.25.3. Устанавливать должностные оклады работников, исходя из требований ст.129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.25.4. Производить оплату труда в соответствии с едиными принципами по оплате труда работников учреждений образования Республики Дагестан, подведомственных министерству здравоохранения Республики Дагестан, на основании Положения об оплате труда работников Колледжа.

Положение об оплате труда работников Колледжа принимается отдельным локальным нормативным актом, с соблюдением принципа принятия подобных локальных актов, указанного в пункте 5.23. настоящего Договора.

5.25.5. Учитывать квалификационную категорию специалистов, ученую степень, почетное звание.

5.25.6. Обеспечить реализацию норм действующего законодательства о гарантиях в размере заработной платы работников не ниже МРОТ применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07 декабря 2017 г. N 38-П, от 28 июня 2018 г. N 26-П, от 11 апреля 2019 г. N 17-П, от 16 декабря 2019 г. N 40-П, от 11 апреля 2023 г. N 16-П, от 15 июня 2023 г. N 32-П и от 27 июня 2023 г. N 35-П.

5.25.7. Выплату заработной платы производить «10» и «25» числа каждого месяца, а при изменении порядка финансирования – не реже двух раз в месяц в соответствии с Трудовым кодексом РФ. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпусков, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплату их с уплатой процентов в размере 1/100 ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.25.8. Обеспечить извещение в письменной форме (расчетный листок) каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.25.9. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника при условии, если работник предупредил работодателя о начале простоя в письменной форме.

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

2.25.11. Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.25.12. При направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы, за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок по основному месту работы, при направлении в другую местность производится оплата командировочных.

Профсоюзная организация обязуется:

5.26. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, настоящего Договора.

5.27. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов Колледжа, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

5.28. 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.

5.29. Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

5.30. Использовать право на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без учета мотивированного мнения профсоюзной организации.

VI. Охрана труда

Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Обязанности сторон в области охраны труда

6.1 Работодатель и Профсоюзная организация признают, что контроль обеспечения и выполнения требований охраны труда в Колледже 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 РД 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 октября 2021 г. N776н;
- создает на паритетной основе из представителей работодателя и

Профсоюзной организации комиссию (комитет) по охране труда и обеспечивает выполнение его членами возложенных на них прав и функций, установленных приказом Минтруда России от 22 сентября 2021 г. N 650н.

- за счет средств Колледжа предоставляет помещение для заседаний комиссии по охране труда, средства связи, необходимую нормативно-техническую документацию, техническое и другое материальное обеспечение, организует прохождение обучения членов 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 января 2022 г. N 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 Профсоюзной организацией устанавливает размеры материального поощрения. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ;
- устанавливает членам 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 декабря 2021 г. N 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 декабря 2021 г. N 894;
- разрабатывает с учетом перечня, утвержденного приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. N 771н, и осуществляет конкретные мероприятия улучшения условий труда и предупреждению несчастных

- случаев и профзаболеваний, обеспечивает их выполнение и финансирование. Перечень реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков являются неотъемлемой частью коллективного договора;
- организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров (ст.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.ст.214, 221 ТК РФ; Приказ Минтруда N 767н от 29 октября 2021г. в редакции от 01 сентября 2023 г.)
 - выдача средств индивидуальной защиты работников сверх установленных норм производится согласно списку, прилагаемому к коллективному договору.
 - организовывает с участием представителей Профсоюзной организации 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;
 - 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.ст. 214,370 ТК РФ);
 - обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкции по охране

труда для работников с учетом приказа Минтруда России от 29 октября 2021 г. N 772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем».

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

- проведение системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков (ст.218 ТК РФ);
- финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда согласно ежегодно принимаемой сметы расходов на охрану труда в соответствии со ст.225 ТК РФ;
- соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте;
- учет мнения Профсоюзной организации при разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда;
- контроль с участием уполномоченных по охране труда Профсоюза за соблюдением работниками требований охраны труда;
- 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, имеющих 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 согласно Федерального закона от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ. Финансирование ведется на основании Правил, утвержденных приказом Минтруда России от 11 июля 2024 г. N 347н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного

- травматизма и профессиональных заболеваний работников и санитарно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами»;
- своевременную единовременную страховую выплату работникам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности застрахованного, исходя из суммы, установленной Федеральным законом от 27 ноября 2023 г. «О бюджете фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации» на очередной календарный год;
 - участие представителей Профсоюзной организации 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 организацию Профсоюза);
 - наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;
 - участие представителей Профсоюзной организации в созданной для проведения специальной оценки условий труда комиссии, включая случаи проведения внеплановой специальной оценки условий труда, установленные ст.17 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N426-ФЗ.
 - осуществляет ежегодное планирование мероприятий по охране труда.
 - несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работник увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
 - совместно с Профсоюзной организацией 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 Профсоюзной организации полугодовой анализ состояния условий труда на рабочих местах и занятым на них работникам;
 - рассматривает в обязательном порядке и сроки, направляемые Профсоюзной организацией 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 используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции и незамедлительно ставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях;

- 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;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти Республики Дагестан 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);
- 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. Профсоюзная организация 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 N10 от 12 января 1996 г.);

- 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;
- осуществлять контроль в соответствии с законодательством за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве, обязательным применением работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам. Вносит предложения об устранении выявленных нарушений требований в области охраны труда;
- оказывать содействие в организации проведения производственного 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 условий труда;
- принимать участие в разработке локальных правовых актов, устанавливающих требования охраны труда;
- разрабатывать и направлять предложения по улучшению работы по охране труда и сохранению здоровья работников Колледжа и его структурных подразделений;
- участвовать в разработке планов по вопросам охраны труда и другим вопросам, направленным на обеспечение безопасной деятельности Колледжа;
- участвовать в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на всех этапах ее работы;
- участвовать в работе комиссий по оценке профессиональных рисков;
- направлять мотивированное мнение в адрес Работодателя о необходимости проведения внеплановой специальной оценки условий труда на основании заключений профсоюзных экспертов или по представлению профсоюзных технических инспекторов труд;
- обучать представителей Профсоюза в комиссиях по охране труда;
- 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.

6.7. Профсоюзная организация 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;
- 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.

6.8. Специальная оценка условий труда.

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),), в том числе внеплановой, в случаях, установленных частью 1 ст.17 [Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»](#) Специальная оценка условий труда на каждом рабочем месте осуществляется не реже одного раза в пять лет.

В обязанности Работодателя входят (ст.4 ФЗ N426 от 28 декабря 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.

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.

В состав комиссии включаются представители Работодателя, включая специалиста по охране труда, представители Профсоюзной организации, эксперты и сотрудники аккредитованной организации. Состав и порядок деятельности комиссии утверждается работодателем.

При реализации положений ТК РФ 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 (Федеральный закон №421-ФЗ от 28 декабря 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;
- 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 Социальный 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;
- 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 Профсоюзная организация обязуются совместно

разрабатывать меры по занятости и социальной защите работников, увольняемых в результате ликвидации учреждения, сокращения штатов или численности работников. Работодатель и Профсоюзная организация договорились, что массовым увольнением работников считается:

- 25 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 300 и более человек в течение 90 календарных дней.

Дагестанская республиканская организация профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации контролирует обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдения правовых гарантий работников Организаций при их реорганизации.

7.1.2. Работодатель с учетом мнения Профсоюзной организации определяют численность высвобождаемых работников. В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов работ Работодатель проводит 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 Профсоюзной организации.

7.1.4. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в Колледж в случае создания новых рабочих мест или возникновения вакансий.

В случае наличия вакансий в Колледже 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.

В случае изменения организационных или технологических условий труда в Колледже предложить работнику все имеющиеся вакантные должности, соответствующие его квалификации, в том числе и в другой местности (филиале, обособленных структурных подразделениях), если работник не согласен работать в новых условиях (ст. 74 ТК РФ).

При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу сохранять за ним средний заработок в течение одного месяца со дня перевода (ст. 182 ТК РФ).

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4-х месяцев, отстранить от работы, если соответствующая работа у Работодателя отсутствует.

При переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, сохранять средний заработок до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до его выздоровления.

7.1.5. При сокращении штатной численности работников Колледжа 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;
- проработавшие более 10 лет в данном учреждении;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет;
- обучающиеся по заочной форме в образовательных учреждениях высшего образования или среднего профессионального образования;
- близкие родственники (отец, мать, сын, дочь, брат, сестра, муж, жена) которых проходили службу в зоне СВО;
- родители, имеющие ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п.7 ст.38 Федерального закона от 28 марта 1998 .N53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

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 (ст.180 ТК РФ);
- оказывать, исходя из возможностей организации, материальную помощь семьям работников, потерявших работу вследствие реорганизации, сокращения штата организации и т.д.

7.2.2. Освобождающиеся рабочие места в Колледже в первую очередь предоставлять работникам своего учебного заведения, 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 Профсоюзной организации 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 (ст.82 ТК РФ).

7.2.4. Согласно п.8 части первой ст.79 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ, части 5 ст.196 ТК РФ создают условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров (с учетом приказа Минздрава РФ от 03 августа 2012 г. N 66н), организуют процесс непрерывного развития работников на базе учебных заведений и на рабочих местах в целях повышения квалификации кадров.

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. 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 ст.81, ст.180 ТК РФ);
- с учетом мнения Профсоюзной организации 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 (п.3 ст.81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профсоюзной организации (часть 3 ст.82 ТК РФ);
- обеспечивать предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в Колледж по их предварительным договорам или заявкам, с выплатой им компенсационных гарантий, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, РД;
- оказывать содействие (при решении службы занятости) в оформлении досрочного пенсионного обеспечения лицам предпенсионного возраста, которые были уволены в связи с сокращением численности или штата.

7.2.7. 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.

7.2.8. Увольнение беременных женщин по инициативе работодателя не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения.

7.3. Профсоюзная организация 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. Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза, выборного профсоюзного органа

8.1. Профсоюзная организация является единственным полномочным представителем интересов работников Колледжа 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 Профсоюзная организация договорились, что в сфере создания условий для осуществления деятельности выборных органов организаций Профсоюза:

8.2.1. Работодатель соблюдает права и гарантии Профсоюзной организации 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 Профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах партнерства, уважения взаимных интересов и в интересах Колледжа и ее работников.

8.2.3. Работодатель признает Профсоюзную организацию 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 Профсоюзной организации и обеспечивает его участие в работе коллегиальных органов управления Колледжа при обсуждении вопросов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и интересы работников.

8.2.5. Не препятствует вступлению работников в Профсоюзную организацию, оказывая содействие региональным организациям Профсоюзного комитета в создании и укреплении первичных профсоюзных организаций, независимо от организационно - правовой формы.

8.2.6. Обеспечивает невмешательство в финансовую деятельность организации Профсоюза, имущество, в том числе финансовые средства Профсоюза, являются единой и неделимой собственностью Профсоюза.

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

- экономического положения Колледжа;
- реорганизации (ликвидации) Колледжа, 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;
- рассматривает в течение месяца все требования, предложения, внесенные на профсоюзных конференциях (собраниях), и принимает соответствующие меры;
- другим вопросам.

8.2.8. Признает право Профсоюзной организации на осуществление контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.19 Закона «О профсоюзах»).

8.2.9. Обеспечивает участие представителей Профсоюзной организации в рассмотрении жалоб и заявлений работников к Работодателю, в комиссии по трудовым спорам, а также включение председателя первичной профсоюзной организации в состав формируемых в Колледже комиссий.

8.2.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимает с учетом мнения Профсоюзной организации в порядке, установленном ст.ст.8, 371-373 ТК РФ в случаях, предусмотренных законодательством РФ, настоящим Договором.

8.2.11. В целях создания условия деятельности Профсоюзной организации 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 (ст.377 ТК РФ, п.1 ст.8 Закона «О профсоюзах»).

8.2.12. Выборному профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, для выполнения общественных обязанностей, связанных с защитой профессиональных и социальных интересов работников учреждения, в соответствии со ст.ст. 373, 374 ТК РФ и ст. 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ, Работодатель представляет освобождение от работы, ежемесячно продолжительностью до 4-х часов, с сохранением среднего заработка и места работы. Профсоюзная организация распоряжается ими по своему усмотрению;

- освобождает работника — члена профсоюза от работы для участия в спортивно-массовых мероприятиях, профсоюзных молодежных Форумах Российского, Северо-Кавказского и Южного Федерального, Республиканского уровня с сохранением среднего заработка, как по основной, так и по совмещаемой должности;
- освобождает от основной работы членов профсоюза, входящих в состав выборных профсоюзных органов, уполномоченных профсоюза по охране труда, членов постоянных и временных комиссий, создаваемых выборным профсоюзным органом организации профсоюза, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы указанных лиц определяют в коллективном договоре;
- освобождает от работы членов профсоюза, избранных делегатами, для участия в работе съездов, конференций, созываемых органами профсоюза, а также освобождает от работы членов профсоюза, избранных в состав выборных органов профсоюза для участия в работе этих органов, заседаниях комиссий. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяют в коллективном договоре.

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 Профсоюзная организация 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.

8.2.13. Предоставляют работникам, входящим в состав выборных органов Профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы:

- в соответствии со ст.376 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным п.п.2, 3 или 5 части первой ст.81 ТК РФ с председателем Профсоюзной организации и в

течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст.374 ТК РФ;

- не подвергать дисциплинарному взысканию, не осуществлять перевод и увольнение по своей инициативе без учета мотивированного мнения соответствующего профсоюзного органа (ст.193 ТК РФ, Отраслевое соглашение между Минздравом РД и ДРО ПРЗ РФ):
- работников, входящих в состав профсоюзного органа;
- работников, входящих в состав контрольно-ревизионной комиссии;
- уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда;
- работников, являющихся членами Профсоюза работников здравоохранения РФ;
- учет предварительного согласия Профсоюзной организации при увольнении по инициативе Работодателя в соответствии с п.п.2, 3 и 5 части 1 ст.81 ТК РФ руководителей председателя Профсоюзной организации, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы.

8.2.14. В соответствии с ч. 5 ст.377 ТК РФ, п. 3 ст. 28 Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» ежемесячно, по письменному заявлению работников являющихся членами Профсоюза, удерживают и перечисляют на счет Профсоюзной организации и на счет ДРО ПРЗ РФ 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 Колледже.

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 Профсоюзной организации).

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

8.3. Профсоюзная организация 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 Колледже.

IX. Меры социальной поддержки. Гарантии и компенсации

Работодатель и Профсоюзная организация, с целью обеспечения интересов работников и стабильности работы Колледжа, договорились о том, что:

Работодатель обеспечивает предоставление работникам в полном объеме гарантий и компенсаций, установленных законодательством Российской Федерации.

Работодатель и Профсоюзная организация принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

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 Социальный фонд Российской Федерации (с применением положений постановления Правительства РФ N 1191 от 06 августа 2020 г, постановления Правления Пенсионного фонда Российской Федерации от 06 декабря 2018 г. N 507п), а также оформлять документы на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со ст.30 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 400-ФЗ «О страховых пенсиях в РФ», постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002 г. N 781.

9.1.4. Обеспечить персонифицированный учет сведений о работниках Колледжа 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. Определять наименования должностей и структурных подразделений для работников, которым предоставлено право на досрочное назначение страховой пенсии по старости, в строгом соответствии с приказами отраслевого министерства, а также с постановлением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2002 г. N 781.

9.1.6. Оказывать содействие органам Социального фонда России (СФР) в проведении документальных проверок в части представления необходимых сведений о трудовом стаже и зарплате застрахованных лиц для назначения трудовых пенсий и проведения работ по конвертации пенсионных прав

застрахованных лиц.

9.1.7. Обеспечивать для работников Колледжа, работа которых связана с угрозой их жизни и здоровью, обязательное страхование в соответствии с перечнем должностей, занятие которых связано с угрозой жизни и здоровью работников.

9.1.8. Возмещать в установленном законом порядке дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию при повреждении здоровья работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания.

9.1.9. Принимать локальные нормативные акты, требующие учета мотивированного мнения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

9.1.11. 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, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85 лет), при условии отработки в Колледже не менее 5 лет;
- смерти работника, близкого родственника работника (отца, матери);
- оказывать материальную поддержку и предоставлять дополнительные льготы для многодетных матерей, одиноким матерям.

9.2. Профсоюзная организация обязуется:

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

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

- проводить оздоровление членов Профсоюза и членов их семей в профсоюзных санаториях с 20 % скидкой от стоимости путевки;
- проводить необходимую разъяснительную работу по обеспечению детей работников, являющихся членами Профсоюза, путевками на период каникул в организации отдыха детей и их оздоровления;
- оказывать материальную помощь членам Профсоюза попавших в трудную жизненную ситуацию.

Х. Развитие социального партнерства

10.1. В целях развития социального партнерства Стороны:

10.1.1. Строят свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдают определенные настоящим Договором обязательства и договоренности.

10.1.2. Принимают все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров, возникающих в области социально-трудовых отношений.

10.1.3. Принимают меры по обеспечению Работодателем и Профсоюзной организацией выполнения установленных данным Договором социальных гарантий работникам и их семьям.

10.1.4. Сотрудничают на паритетных началах при решении социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников учреждения.

10.1.5. Представляют в установленные ТК РФ сроки необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего и подготовки последующего Договора, а также подготовки изменений и дополнений в действующий Договор.

10.2. Профсоюзная организация:

10.2.1. Способствует реализации данного Договора и взаимодействует с Работодателем на принципах социального партнерства.

10.2.2. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений.

10.2.3. Принимает меры по снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, отстаивает интересы работников.

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

11.1. Стороны договора считают молодыми работниками Колледжа граждан РФ в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 настоящего Федерального закона), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в

том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения; (в ред. Федерального закона от 22 апреля 2024 г. N 95-ФЗ).

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

- проведение разъяснительной работы с обучающимися в учреждениях профессионального образования и молодыми работниками в целях закрепления их в Колледже;
- 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 Колледжа, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых работников в рабочем процессе, обеспечении преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности работников рекомендуют:

- содействовать созданию и работе Молодежного совета Профсоюзной организации, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности Колледжа;
- председателю Молодежного совета предоставлять 1 (один) день в месяц (при необходимости) с сохранением среднего заработка по основному месту работы для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых 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 Колледже;
- устанавливать наставникам выплаты стимулирующего характера в размере, определяемом коллективным договором;
- 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;
- организуют и проводят массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

Раздел XII. Наставничество

Наставничество в сфере труда – это выполнение сотрудником с его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому сотруднику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной либо получаемой другим сотрудником профессии (специальности) (ч.1 ст.351.8 ТК РФ).

Работодатель организует наставничество для новых сотрудников, не имеющих опыта работы или с небольшим опытом, чтобы помочь им адаптироваться в коллективе, вникнуть в работу и быстрее приступить к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей. Поручить работнику выполнение функций наставника можно только с его согласия. Принуждать сотрудника к такой работе работодатель не вправе.

За выполнение функций наставничества с 01 марта 2025 г. установлена доплата (ч. 3, 4 ст. 351.8 ТК РФ).

12.1. Оформление наставничества:

12.1.1. Для поручения сотруднику работы по наставничеству в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к нему указать (ч. 2, 5 ст. 351.8 ТК РФ):

- содержание, сроки и форму выполнения такой работы;
- размеры и условия оплаты наставничества с учетом содержания и (или) объема этой работы. Размеры и условия этих выплат должны соответствовать системам оплаты труда работодателя и быть не меньше и не хуже тех, которые установлены нормативными актами, соглашениями в этой сфере деятельности.

12.1.2. Работодатель издает приказ о назначении работника наставником и должен ознакомить с ним сотрудника под подпись. Приказ составляется в свободной форме.

12.1.3. Порядок организации наставничества устанавливается локальным нормативным актом Работодателя (Положением о наставничестве) (ст.8 ТК РФ), с которым необходимо ознакомить сотрудников под подпись (абз.10 ч. 2 ст. 22, ч. 3 ст.68 ТК РФ).

12.2. Оплата наставничества:

12.2.1. Размеры и условия выплат за наставничество устанавливаются (ч. 3, 4 ст. 351.8 ТК РФ) соглашениями или локальными нормативными актами Колледжа.

Размеры и условия выплат за наставничество необходимо установить работнику трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору. При этом нужно учитывать содержание и (или) объем работы по наставничеству (ч.5 ст. 351.8 ТК РФ). Например, предусмотреть доплату работнику за наставничество (в процентах от оклада (тарифной ставки) или фиксированной сумме).

Указанные размеры и условия выплат за наставничество должны быть не меньше и не хуже, чем размеры и условия выплат за наставничество, установленные нормативными актами, соглашениями в соответствующей сфере.

12.2.2. Если у Работодателя сотрудники уже выполняют функции наставников, следует прописать в трудовом договоре обязанности по

наставничеству и доплачивать за их выполнение. Для этого с сотрудниками заключаются дополнительные соглашения к трудовым договорам (ст. 72 ТК РФ). Это связано с тем, что отсутствие оплаты за наставничество нарушает права работников-наставников и может стать поводом для привлечения Работодателя к административной ответственности по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ.

12.3. Прекращение наставничества:

12.3.1 Для сторон трудового договора предусмотрена возможность прекращения наставничества ранее установленного срока (ч. 6 ст. 351.8 ТК РФ). Работник вправе досрочно отказаться от наставничества, а Работодатель досрочно отменить поручение о выполнении работы по наставничеству.

12.3.2. Если инициатива о досрочной отмене наставничества исходит от Работодателя, он обязан предупредить работника об этом в письменной форме не менее чем за три рабочих дня до прекращения выполнения этих функций (оформить уведомление о досрочном прекращении наставничества в свободной форме и вручить его сотруднику под подпись).

12.3.3. В ситуации, когда работник решил досрочно отказаться от выполнения работы по наставничеству, он должен предупредить об этом работодателя в письменной форме работодателя также за три рабочих дня до прекращения выполнения этих функций (например, написать заявление на имя руководителя организации).

12.3.4. Для досрочной отмены наставничества сотрудник и работодатель заключают соответствующее соглашение в письменной форме, куда включают условия об отмене выполнения функций наставника, дату, с которой работнику отменяется наставничество и прекращается выплата доплаты за наставничество (ст.72 ТК РФ, согласно которой изменение условий трудового договора по общему правилу допускается только по соглашению сторон трудового договора).

ХIII. Заключительные положения

13.1. Стороны Договора несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, подготовке изменений и дополнений в настоящий Договор, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, и неосуществления контроля за соблюдением настоящего Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13.2. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы), и, если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение настоящего Договора. При этом сроки исполнения обязательств по настоящему Договору отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

13.3. Настоящий Договор подписан в 3 (трех) экземплярах, 2 (два) экземпляра для каждой из сторон и 1 (один) для соответствующего органа по

труду, имеющие одинаковую юридическую силу.

13.4. Стороны договорились, что Работодатель доводит текст Договора до сведения работников Колледжа в течение 2 (двух) недель с момента проведения уведомительной регистрации Договора, а также размещает его на официальных сайтах в информационно-коммуникационной сети «Интернет».

13.5. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

13.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу с даты, указанной в коллективном договоре и действует с 16 января 2025 года по 15 января 2028 года включительно.

13.7. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

13.8. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

13.9. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

13.10. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

13.11. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

13.12. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

13.13. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется

работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

13.14. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

- приложение N 1 «Правила внутреннего трудового распорядка»;
 - приложение N 2 «Положение об оплате труда работников»;
 - приложение N 3 «Положение об охране труда» (приложений - 3);
 - приложение N 4 «Положение о комиссии по контролю выполнения коллективного договора»;
 - приложение N 5 «Положение о ненормированном рабочем дне» (приложений – 1);
 - приложение N 6 «Положение о проведении медицинских осмотров работников».
- приложение N 7 «Положение об обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, в том числе специальной одеждой» (приложений – 1).

Приложение N 1
к Коллективному договору
на 2025-2028 годы

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
Д.М.Бекеева
15 января 2025 года



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ РД «ДБМК»
Х.Е.Махачева
15 января 2025 года



ПРАВИЛА

**внутреннего трудового распорядка для работников
государственного бюджетного профессионального учебного учреждения
Республики Дагестан «Дагестанский базовый медицинский колледж
им.Р.П.Аскерханова»**

Принято на общем собрании работников
от 15.01.2025 протокол N 23

г. Махачкала
2025 год

1. Общие положения

1.1 Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) являются локальным нормативным актом Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Дагестан «Дагестанский базовый медицинский колледж им. Р.П. Аскерханова (далее — Колледж, Работодатель) и устанавливают порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность работников и работодателя, режим работы, время отдыха, а также меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в колледже.

1.2 Правила разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами. Цель настоящих Правил – укрепление трудовой дисциплины, обеспечение соблюдения требований законодательства и рационального использования рабочего времени в колледже.

1.3 Настоящие Правила являются обязательными для всех работников колледжа. С настоящими Правилами должны быть ознакомлены все работники организации, включая принимаемых на работу.

1.4 Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором Колледжа с учетом мнения Профсоюзной организации и принимаются на общем собрании работников. Все изменения и дополнения вносятся в Правила в таком же порядке.

1.5 При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими в Колледже Правилами внутреннего трудового распорядка.

1.6 Используемые сокращения:

РФ – Российской Федерации

РД – Республика Дагестан

ТК – Трудовой кодекс

ОМС – Обязательное медицинское страхование

МРОТ – минимальный размер оплаты труда

СФР – Социальный фонд России

СОУТ – Специальная оценка условий труда

КОАП – Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях

ГБПОУ РД «ДБМК» - Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Дагестан «Дагестанский базовый медицинский колледж им. Р.П.Аскерханова»

ЕФС-1 – единая форма сведений

п. – пункт

ст. – статья

ч. – часть

абз. – абзац

гл. – глава

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, который заключается в соответствии с ТК РФ.

2.1 При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано предъявить следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении. При отказе лица, поступающего на работу, проходить медицинский осмотр ему может быть отказано в заключение трудового договора.
- Педагогические работники Колледжа 1 раз в 2 года проходят профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию (ст.36 N 52-ФЗ от 30.03.1999)
- Другие документы с учетом специфики работы, если это предусмотрено ТК РФ, иными нормативно-правовыми актами

2.2 Если претендент на работу в течение двух лет, предшествующих поступлению на работу в колледж, замещал должность государственной или муниципальной службы, которая включена в перечень, установленный нормативными правовыми актами, то он обязан сообщить работодателю сведения о последнем месте службы

2.3 В случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, претендент на работу проходит за счет средств работодателя обязательный предварительный (при поступлении на работу) медицинский осмотр

2.4 При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.5 При поступлении работника на работу или переводе его в установленном

порядке на другую работу работодатель обязан

- ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить работнику его права и обязанности;
- ознакомить с настоящими Правилами и другими локальными нормативными актами;
- провести инструктажи по охране труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности.

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

2.6.1. Срок испытания для работника не может превышать трех месяцев, а для директора колледжа и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организации – шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.6.2. В срок испытания не включаются периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

2.7 Условие об испытании не применяется, если работнику в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами нельзя устанавливать испытание при приеме на работу.

2.8 Испытание при приеме на работу не устанавливается:

- для лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.9 При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

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

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

2.12 Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр – для работника, другой – для работодателя. На экземпляре трудового договора работодателя работник ставит свою подпись о получении экземпляра трудового договора. При утрате работником своего экземпляра трудового договора по его просьбе выдается надлежаще заверенная копия.

2.13 Все изменения и (или) дополнения трудового договора оформляются в виде дополнительного соглашения к трудовому договору, составляются в 2-х экземплярах и подписываются работником и Работодателем, вступают в силу с момента подписания обеими сторонами. О внесении изменений и (или) дополнений в трудовой договор издается приказ.

2.14 Работодатель заключает трудовые договоры с работником на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, – срочный трудовой договор. Срочный трудовой договор заключается на срок не более пяти лет, если иной срок не установлен ТК РФ, иными федеральными законами.

2.15 Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено ТК РФ, другими нормативно-правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

2.16 Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления такого договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

2.17 На основании заключенного трудового договора издается приказ (распоряжение) о приеме работника на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. По требованию работника работодатель выдает ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.18 При поступлении работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

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

- ознакомить с настоящими Правилами и другими локальными нормативными актами;
- провести инструктажи по охране труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности, технике безопасности, об обязанности по сохранению сведений, составляющих коммерческую или служебную тайну Колледжа, и ответственности за ее разглашение или передачу другим лицам;
- обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов;
- обеспечить обязательное медицинское освидетельствование лиц, не достигших возраста восемнадцати лет, а также иных лиц в случаях, предусмотренных законодательством.

2.19 Прекращение трудового договора производится в порядке и по основаниям, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами.

2.20 Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, по соглашению сторон, письменно предупредив об этом Работодателя в установленные законом сроки.

2.21 В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.22 Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

2.22.1. Приказ работодателя об увольнении должен быть объявлен работнику под подпись в течение трех рабочих дней. Если работник отказывается ознакомиться с приказом под подпись, на приказе делается соответствующая запись и составляется соответствующий акт.

2.23 При увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовой функции. Для этого работник оформляет обходной лист, форма которого утверждается директором колледжа.

2.24 Отказ работника частично или полностью оформить обходной лист не является препятствием для увольнения этого работника.

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

2.26 В день прекращения трудового договора администрация колледжа обязана выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности в колледже, другие документы (или их копии), связанные с работой (по письменному заявлению работника), а также произвести с ним окончательный расчет всех причитающихся работнику сумм. В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности в колледже невозможно в связи с отсутствием работника, либо его отказом от их получения, администрация колледжа направляет работнику уведомление с необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы в колледже на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления уведомления администрация колледжа освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности в колледже.

Записи в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора производятся в точном соответствии с формулировками ТК РФ и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи.

2.27 Перевод работника на другую работу осуществляется в соответствии с требованиями ТК РФ, иных нормативно-правовых актов РФ.

2.28 В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

2.28.1 Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копи повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

2.28.2 В период приостановления трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, за исключением прав и обязанностей, установленных ст.371.1 ТК РФ.

- 2.28.3 В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности). Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующей приостановлению действия трудового договора.
- 2.28.4 На период действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление, которых он получил до начала указанного периода.
- 2.28.5 Период приостановления действия трудового договора засчитывается трудовой стаж работника, а также стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).
- 2.28.6 Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня. Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы работодателя.
- 2.28.7 Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.
- 2.28.8 В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п.13.1 ч.1 ст.81 ТК РФ.

3. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников

3.1 Колледж в электронном виде ведет и предоставляет в СФР сведения о трудовой деятельности каждого работника в составе формы ЕФС-1. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на

работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

3.2 Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в СФР не позднее 25-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором по работнику были кадровые изменения или он подал заявление о продолжении ведения бумажной трудовой книжки либо о предоставлении сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

3.3 Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

3.4 Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении — в день прекращения трудового договора.

3.5 Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя gbpou_kolledzh@e-dag.ru.

При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

- наименование работодателя;
- должностное лицо, на имя которого направлено заявление (*директор*);
- просьба о направлении сведений о трудовой деятельности у работодателя (в бумажном виде или в форме электронного документа);
- адрес электронной почты работника;
- собственноручная подпись работника;
- дата написания заявления.

3.6 В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка (в случае ее ведения) или предоставляются сведения о трудовой деятельности у работодателя, если работник в установленном законом порядке отказался от ведения трудовой книжки, либо впервые был принят на работу по трудовому договору после 31.12.2020.

3.7 Если выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно из-за отсутствия работника, либо его отказа от их получения, уполномоченный представитель работодателя направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие отправить ее по почте или высылает работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

3.8 Если после увольнения работник не получил сведения о трудовой деятельности у работодателя, они предоставляются на основании обращения

работника указанным в нем способом. Срок выдачи – не позднее трех рабочих дней со дня такого обращения (в письменной форме или направленного по электронной почте).

3.9 Трудовые книжки (дубликаты трудовых книжек), не полученные работниками при увольнении, работодатель хранит до востребования в соответствии с требованиями к их хранению, установленными законодательством РФ об архивном деле.

4. Порядок приема, перевода и увольнения дистанционных работников

4.1 Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе.

4.2 Работники колледжа могут быть приняты или переведены в один из режимов дистанционной работы:

- постоянная дистанционная работа – когда работник выполняет свою работу дистанционно в течение всего срока действия трудового договора;
- временная дистанционная работа – когда работник временно выполняет свою работу дистанционно. Временную работу можно установить на срок не более шести месяцев. При этом работник непрерывно работает дистанционно, то есть каждый день;
- периодическая дистанционная работа – когда работник чередует дистанционную работу и работу на стационарном рабочем месте.

4.3 Прием на работу или перевод на постоянную дистанционную работу оформляется трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору между работником и работодателем.

4.3.1. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с предстоящей трудовой деятельностью работника. Ознакомление производится путем обмена информацией по электронной почте.

4.3.2. По письменному заявлению дистанционного работника работодатель обязан ему направить экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе. Отправка документов производится в срок не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления.

4.3.3. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные ст.65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

4.3.4. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе

индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

4.4 В исключительных случаях работодатель вправе по своей инициативе временно перевести работников на дистанционный режим работы. Такой перевод возможен:

- в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии;
- в любых исключительных случаях, которые ставят под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.5. Работодатель вправе перевести работников на дистанционную работу, если решение о временном переводе принял орган государственной власти или местного самоуправления. В таком случае работодатель вправе перевести работников Колледжа на дистанционный режим работы на период действия ограничения властей или чрезвычайной ситуации.

4.6. Временный перевод работников Колледжа на дистанционный режим работы оформляется приказом директора на основе списка работников, которых временно переводят на дистанционную работу.

4.7. Работникам Колледжа может быть установлен режим дистанционной работы с условием о чередовании удаленной работы и работы в колледже.

4.8. Условие о чередовании удаленной работы и работы в колледже указывают в дополнительном соглашении или трудовом договоре работника.

4.9. Взаимодействие работодателя с дистанционным работником может осуществляться как путем обмена электронными документами, так и иными способами, в том числе с помощью почтовой и курьерской служб. Приоритетным способом обмена документами является обмен документами по корпоративной электронной почте *gbpou_kolledzh@e-dag.ru*.

4.9.1. Взаимодействие с работником возможно в том числе по личной электронной почте, личному мобильному и домашнему номерам телефонов, сообщенными работником добровольно. Контактная информация работника указывается в трудовом договоре при приеме на дистанционную работу или в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключаемому при временном переводе на дистанционную работу. Также работник предоставляет в отдел кадров согласие на обработку своих персональных данных (при предоставлении новых (ранее не сообщенных) сведений). Согласие на обработку персональных данных не требуется, если обработка персональных данных необходима для исполнения договора, стороной которого является работник.

4.9.2. При взаимодействии с работником могут быть использованы различные программы-мессенджеры, программы видеоконференций. Конкретная программа определяется непосредственным руководителем работника, о чем работник должен быть своевременно уведомлен непосредственным руководителем по корпоративной электронной почте.

4.9.3. В случае проведения дистанционного совещания посредством конференцсвязи работник должен присутствовать на нем. Информацию о времени и программе (способе) проведения совещания направляет организатор мероприятия.

4.10. Приступая к ежедневной работе и по ее завершении, работник направляет непосредственному руководителю сообщение по корпоративной электронной почте о том, что приступил к работе/окончил работу соответственно.

4.11. Работник выполняет работу дистанционно в соответствии с планом работы, который работник получает от непосредственного руководителя. О выполнении плана работы работник ежедневно направляет отчет непосредственному руководителю до окончания рабочего дня.

4.12. Работник, чья трудовая функция связана с выполнением работы преимущественно с использованием сети интернет, обязан быть на связи и иметь доступ в интернет в течение своего рабочего времени, в том числе минимум каждый час проверять корпоративную электронную почту.

4.13. Если после перевода на дистанционную работу работник не выходит на связь, то его непосредственный руководитель обязан поставить об этом в известность отдел кадров. Работники отдела кадров должны составить акт о невыходе работника на связь, который должен быть направлен работнику вместе с требованием представить письменное объяснение. Обмен документами осуществлять по корпоративной электронной почте (при ее отсутствии – личной электронной почте) с дублированием информации с помощью программы-мессенджера.

4.14. Работодатель вправе использовать усиленную квалифицированную электронную подпись, а работник – аналогичную или усиленную неквалифицированную электронную подпись в случаях, если нужно заключить, изменить или расторгнуть:

- трудовой договор;
- дополнительные соглашения к нему;
- договор о материальной ответственности;
- ученический договор.

4.14.1. В остальных случаях работодатель и работник могут обмениваться электронными документами без использования ЭП.

4.15. Посещение колледжа, выезд работника по рабочим вопросам в период временного перевода на дистанционную работу в связи с плохой эпидемиологической ситуацией возможны в исключительных (экстренных) случаях с учетом ограничений на перемещение, действующих по месту проживания работника и расположения офиса, и только после согласования поездки работником с непосредственным руководителем.

4.16. Для прохода в колледж работнику должен быть оформлен разовый пропуск, заявку на который должен подать в отдел кадров непосредственный руководитель работника с указанием причины (цели) посещения колледжа.

4.17. Работодатель вправе уволить дистанционного работника, если он без уважительной причины не выходит на связь больше двух рабочих дней подряд.

4.18. Если работник трудится дистанционно постоянно, то трудовой договор с ним можно расторгнуть, если он переехал в другую местность, из-за чего не может работать на прежних условиях.

4.19. Работодатель не вправе уволить дистанционного работника по иным основаниям, не предусмотренным Трудовым кодексом.

5. Права, обязанности и ответственность работников

5.1 Работник имеет право на:

5.1.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами;

5.1.2 предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

5.1.3 рабочее место, соответствующее – государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

5.1.4 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

5.1.5 отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных - категорий работников;

5.1.6 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда, на рабочем месте включая реализацию прав по законодательству о специальной оценке условий труда;

5.1.7 профессиональную подготовку, переподготовку, дополнительное профессиональное образование и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством РФ;

5.1.8 объединение, включая право создавать профсоюзы и вступать в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

5.1.9 участие в управлении колледжем в предусмотренных законодательством РФ формах;

5.1.10 ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также получение информации о выполнении коллективного договора, соглашений;

5.1.11 защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

5.1.12 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными

федеральными законами;

5.1.13 возмещение вреда, причиненного ему из-за исполнения трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

5.1.14 обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;

5.1.15 предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные ТК РФ и иными федеральными законами, а также по любым другим основаниям при отсутствии отрицательных последствий для образовательного процесса;

5.1.16 предоставление предусмотренных ТК РФ гарантий при прохождении диспансеризации;

5.1.17 иные права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями.

5.2 Педагогические работники колледжа, пользуются следующими правами и свободами:

5.2.1 свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

5.2.2 свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

5.2.3 право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

5.2.4 право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

5.2.5 право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

5.2.6 право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

5.2.7 право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами колледжа к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в колледже;

5.2.8 право на бесплатное пользование образовательными, методическими

и научными услугами колледжа в порядке, установленном законодательством РФ или локальными нормативными актами;

5.2.9 право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

5.2.10 право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

5.2.11 академические права и свободы педагогических работников должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства РФ, норм профессиональной этики педагогических работников.

5.3 Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

5.3.1 право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

5.3.2 право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

5.3.3 право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

5.3.4 иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов РФ.

5.4 Работники колледжа обязаны:

5.4.1 Добросовестно и в полном объеме исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными правовыми актами;

5.4.2 соблюдать Устав Колледжа, правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, другие локальные нормативные акты колледжа – обязательные для всех работников правила поведения, определенные федеральными законами, иными правовыми актами, в том числе локально-нормативными актами;

5.4.3 выполнять установленные нормы труда;

5.4.4 своевременно и надлежащим образом исполнять распоряжения должностных лиц колледжа, сделанных в пределах их полномочий;

5.4.5 соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, в том числе правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение безопасным приемам и методам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

5.4.6 знать и неуклонно соблюдать технологическую дисциплину, должностные и производственные инструкции, иные относящиеся к трудовой деятельности правила и формы

5.4.7 бережно относиться к имуществу колледжа и других работников, а также к имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя, если

- работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, соблюдать порядок и чистоту на рабочем месте и на территории Колледжа;
- 5.4.8 хранить государственную, коммерческую, иную охраняемую законом тайну, не разглашать сведения конфиденциального характера;
- 5.4.9 незамедлительно сообщить директору или администрации колледжа о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества колледжа, о несчастном случае или ухудшении своего здоровья, а также имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя и за сохранность которого работодатель несет ответственность, о несчастном случае, произошедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья;
- 5.4.10 поддерживать дисциплину в колледже на основе уважения человеческого достоинства субъектов образовательных отношений без применения методов физического и психического насилия;
- 5.4.11 проходить в случаях, предусмотренных законодательством, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, обязательные психиатрические освидетельствования;
- 5.4.12 информировать администрацию колледжа о причинах невыхода на работу и иных обстоятельствах, препятствующих надлежащему выполнению работником своих трудовых обязанностей;
- 5.4.13 предоставлять в отдел кадров информацию об изменении фамилии, семейного положения, места жительства, смены паспорта, иного документа, удостоверяющего личность в течение трёх календарных дней с момента изменения;
- 5.4.14 соблюдать установленный законодательством и локальными нормативными актами порядок работы с конфиденциальной информацией;
- 5.4.15 при прекращении трудовых отношений возвратить все документы, образовавшиеся в процессе выполнения работ, в том числе и на цифровых носителях данных, а также материально-технические средства, переданные работнику для выполнения трудовых обязанностей.
- 5.4.16 осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 5.4.17 соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 5.4.18 уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 5.4.19 развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и

безопасного образа жизни;

5.4.20 применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

5.4.21 учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями

5.4.22 систематически повышать свой профессиональный уровень, изучать передовые приемы и методы работы, совершенствовать профессиональные навыки;

5.4.23 проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

5.4.24 Вести себя вежливо и не допускать:

- грубого поведения;
- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

5.4.25 Соблюдать запрет работодателя на использование в личных целях инструментов, приспособлений, техники, оборудования, документации и иных средств, в том числе сети интернет, предоставленных работодателем работнику для исполнения трудовых обязанностей.

5.4.26 Соблюдать запрет работодателя на курение в помещениях офиса вне оборудованных зон, предназначенных для этих целей.

5.4.27 Соблюдать запрет работодателя на употребление в рабочее время алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ.

5.4.28 Соблюдать правила внешнего вида, установленные работодателем.

5.4.29 Соблюдать действующий у работодателя контрольно-пропускной режим.

5.4.30 В случае невыхода на работу в связи с временной нетрудоспособностью или по иной причине известить о причинах невыхода непосредственного руководителя любым доступным способом (по телефону, по электронной почте, иным способом).

5.4.31 Сообщать работодателю о получении микротравмы.

5.4.32 Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями.

5.5 Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором и (или) должностной инструкцией.

5.6 Женщины имеют право трудиться на производстве, работах и должностях с вредными и (или) опасными условиями труда с учетом ограничений, установленных законодательством РФ.

5.7 Педагогический работник колледжа не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

5.8 Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

5.9 Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации.

5.10 Работникам колледжа в период организации образовательного процесса (в период учебных занятий) запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание учебных занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность учебных занятий и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с учебных занятий;
- курить в помещении и на территории колледжа;
- отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
- отвлекать работников колледжа в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью колледжа;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

5.11 Работник несет материальную ответственность за причиненный колледжу ущерб в соответствии с действующим законодательством.

6. Основные права, обязанности и ответственность работодателя

6.1 Работодатель имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

- 6.1.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 6.1.2 вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 6.1.3 поощрять работников за добросовестный эффективный труд в порядке, предусмотренном локально нормативными актами;
- 6.1.4 требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу работодателя, работников, к имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя и за сохранность которого работодатель несет ответственность, соблюдения настоящих Правил;
- 6.1.5 применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение;
- 6.1.6 осуществлять поощрение и премирование работников;
- 6.1.7 привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке;
- 6.1.8 принимать и утверждать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы. В том числе требовать от работников соблюдения запретов:
 - на использование в личных целях инструментов, приспособлений, техники, оборудования, документации и иных средств, в том числе сети интернет, предоставленных работодателем работнику для исполнения трудовых обязанностей;
 - использование рабочего времени для решения вопросов личного характера, в том числе для личных телефонных разговоров, компьютерных игр, чтения книг, газет, иной литературы, не связанной с трудовой деятельностью работника;
 - курение в помещениях офиса, вне оборудованных зон, предназначенных для этих целей;
 - употребление в рабочее время алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ.
- 6.1.9 Требовать от работника поддерживать свое рабочее место в порядке и чистоте, соблюдать контрольно-пропускной режим.
- 6.1.10 Требовать от работника вежливого поведения и не допускать:
 - грубого поведения;
 - любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
 - угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

- 6.1.11 Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.
 - 6.1.12 Создавать производственный совет.
 - 6.1.13 Реализовывать права согласно законодательству о СОУТ.
 - 6.1.14 Осуществлять иные права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором.
- 6.2 Работодатель обязан:
- 6.2.1 Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, в том числе локальные нормативные акты, а также условия соглашений и трудовых договоров;
 - 6.2.2 предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
 - 6.2.3 Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, не допускать дискриминации;
 - 6.2.4 обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие государственным нормативным требованиям охраны труда;
 - 6.2.5 обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
 - 6.2.6 вести учет времени, фактически отработанного каждым работником, обеспечивать учет сверхурочных работ;
 - 6.2.7 выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
 - 6.2.8 вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
 - 6.2.9 Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
 - 6.2.10 знакомить работников под подпись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
 - 6.2.11 своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - 6.2.12 рассматривать представления профсоюзов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового

- законодательства, иных нормативных актов, принимать меры по устранению нарушений и извещать о принятых мерах;
- 6.2.13 Создавать условия по участию работников в управлении организацией в формах, предусмотренных законодательством РФ.
- 6.2.14 обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 6.2.15 осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 6.2.16 Отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ.
- 6.2.17 Предоставлять работникам предусмотренные ТК РФ гарантии при прохождении диспансеризации.
- 6.2.18 Осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микротравм работников.
- 6.2.19 Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными трудовыми актами и трудовыми договорами.
- 6.3 Администрация колледжа осуществляет внутриколледжный контроль, посещение учебных занятий, мероприятий.
- 6.4 Колледж как юридическое лицо несет ответственность перед работниками:
- 6.4.1 за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться: незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством;
- 6.4.2 за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;
- 6.4.3 в иных случаях, предусмотренных законодательством.

7. Режим работы и время отдыха

7.1 Нормальная продолжительность рабочей недели – 40 часов. Для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов в неделю. При наличии инвалидности 1 и 2 групп продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

При этом, исходя из положений ч. 3 ст. 333 ТК РФ, конкретная продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности, особенностей труда определена в п.п.2.1-2.7, п.2.8.2 Приложения N 1 к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601

7.2 Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и

выходные дни.

7.2.1 Для сотрудников при 5-дневной рабочей неделе продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов.

Время начала работы – 8:30, время окончания работы – 17:00

В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, который не включается в рабочее время и оплате не подлежит: с 12:30 до 13:00.

7.2.2 Для сотрудников при 6-дневной рабочей неделе продолжительностью 40 часов с одним выходным днем (воскресенье)

Продолжительность ежедневной работы составляет 7 часов с понедельника по пятницу, 5 часов в субботу.

Время начала работы – 8:30, время окончания работы с понедельника по пятницу – 16:30, окончание работы в субботу 14.00

В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, который не включается в рабочее время и оплате не подлежит: с 12:30 до 13:00.

7.2.3 Для некоторых категорий работников установлен сменный режим работы. График работы для этих категорий работников утверждается и доводится до сведения работников не позднее, чем за месяц до начала его действия.

7.3 Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час. При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Работникам с сокращенным рабочим днем продолжительность рабочего предпраздничного дня не сокращается.

7.4 Обеденный перерыв не предусмотрен для работников, продолжительность рабочего дня (смены) которых составляет 4 часа и менее.

7.5 По приказу директора при наличии производственной необходимости, по докладной непосредственного руководителя, согласованной с работником, отдельные работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

7.5.1 По желанию работника и согласованию с работодателем ему может быть установлен режим неполного рабочего времени – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. При этом неполный рабочий день может быть разделен на части с учетом пожеланий работника и производственных целей.

7.6 Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя) ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) или работника, который ухаживает за больным членом семьи, При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, которые являются основанием для

обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника.

7.7 Учет рабочего времени ведется ответственным за ведение табеля, в табеле учета рабочего времени, в котором ежедневно отражается количество отработанных часов (дней) работниками организации. Ответственный за табель учета рабочего времени также ведет контрольный учет наличия (отсутствия) работников на рабочих местах в рабочее время.

В учреждении допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период составляет 1 месяц.

7.8 Направление работников в служебные командировки осуществляется в соответствии с законодательством РФ на основании письменного решения работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

7.9 Направление в служебные командировки, привлечение в работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе, работе в ночное время следующих категорий работников осуществляется при наличии их письменного согласия при условии, если такие работы не запрещены по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- работники-инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением;
- работники, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;
- работники-опекуны детей в возрасте до 14 лет;
- работники, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраст 14 лет;
- работники, у которых есть ребенок в возрасте до 14 лет, если другой родитель мобилизован или проходит военную службу по контракту либо заключил контракт о добровольном содействии.

7.9.1 Работники, указанные в пункте 7.9 настоящих Правил, должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ в письменной форме.

7.9.2 Работники, указанные в пункте 7.9 настоящих Правил, должны проставлять на уведомлении о направлении в служебные командировки, привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе, работе в ночное время, отметку о согласии или

несогласии с указанной работой, а также о наличии или отсутствии медицинских противопоказаний в срок, указанный на уведомлении. Если работник имеет медицинские противопоказания, он должен предоставить работодателю соответствующее медицинское заключение, оформленное в установленном законом порядке.

7.10 Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отпуск не может быть предоставлен работнику только на выходные дни, то есть на субботу и воскресенье.

7.11 Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 3 (трёх) до 14 (четырнадцати) календарных дней.

7.12 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации. По соглашению работника и работодателя оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев непрерывной работы, за исключением случаев, когда работодатель обязан предоставить отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по заявлению работника.

7.13 Очередность предоставления отпусков – график отпусков, устанавливается работодателем с учетом производственной необходимости и пожеланий работников.

7.14 В удобное время отпуск предоставляется:

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, пока младшему ребенку не исполнится 14 лет;
- несовершеннолетним;
- родителям, приемным родителям, опекунам или попечителям, которые воспитывают ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работникам, которые награждены знаками «Почетный донор России» и «Почетный донор СССР»;
- беременным перед или после отпуска по беременности и родам и (или) по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- супругу, который хочет воспользоваться отпуском во время отпуска по беременности и родам его жены;
- супругу военнослужащего, который хочет уйти в отпуск одновременно с отпуском другого супруга;
- участникам Великой Отечественной войны, инвалидам войны, ветеранам боевых действий, в том числе получившим инвалидность;
- героям Советского Союза, героям России, полным кавалерам ордена Славы;
- героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы;

- работникам, которые получили или перенесли лучевую болезнь и другие заболевания, которые связаны с радиацией вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий, инвалидам вследствие чернобыльской катастрофы, участникам ликвидации катастрофы;
- работникам, которые претендуют на отпуск за первый рабочий год, при намерении работодателя включить их в график;
- одному из работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях родителей (опекун или попечитель), который сопровождает ребенка в возрасте до 18 лет для поступления в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенное в другой местности.

7.15 Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и по приказу директора. Не использованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск, или по его письменному заявлению неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением.

7.16 Право на ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней в году имеют следующие работники:

- работники, имеющие двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работники, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- работники, осуществляющие уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

7.17 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.

7.18 Работники, направленные на обучение работодателем или поступившие самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, специалитета или магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающие эти программы, имеют право на дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с ТК РФ.

7.19 Рабочее время педагогических работников включает в себя нормируемую (преподавательскую) и ненормируемую (методическую, подготовительную, организационную и другие виды работ) части.

7.20 Расчетной единицей при оплате труда педагогических работников является норма часов за ставку заработной платы преподавателей 720 часов в год;

7.21 Учебная нагрузка педагогического работника (нормируемая часть) устанавливается согласно тарификации, исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в колледже. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации колледжа, за исключением случаев уменьшения количества часов учебным планам и программам, сокращения количества студентов и учебных групп. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

7.22 Выполнение другой (ненормируемой) части педагогической работы осуществляется педагогическими работниками в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, но обусловлено должностными обязанностями, уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работы колледжа, в т.ч. личными планами педагогического работника и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе предметных (цикловых) комиссий (методических объединений), конференций, семинаров, педагогического и иных советов колледжа, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;
- выполнение обязанностей, связанных с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой колледжа;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);
- выполнение дополнительно возложенных на преподавателя обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, заведование учебными кабинетами, выпускными квалификационными работами).

7.23 Периоды летних каникул, сессий и видов производственной практики, установленные для обучающихся колледжа, и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для них рабочим временем.

7.24 Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) утверждается директором колледжа.

7.25 Педагогическим работникам (если это возможно исходя из объема выполняемой ими учебной нагрузки и количества часов по учебному плану, отведенных на преподаваемую ими дисциплину) устанавливается один свободный от проведения занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

7.26 Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором колледжа. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

7.27 Работникам колледжа могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со ст.128 ТК РФ.

7.28 Администрация колледжа ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию о дате начала и окончания заболевания.

8 Оплата труда

8.1 Заработная плата работников колледжа состоит из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- повышающих коэффициентов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

8.2 Размер должностного оклада устанавливается в трудовом договоре на основании штатного расписания.

8.3 Оплата труда работников колледжа осуществляется в зависимости от установленных размеров должностных окладов (ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам и уровням в соответствии с осуществляемой профессиональной деятельностью с учетом сложности и объема выполняемой работы, уровнем образования и стажем работы, а также полученной квалификационной категорией по итогам аттестации.

8.4 Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации.

8.5 За время работы в период зимних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

8.6 Заработная плата выплачивается в рублях Российской Федерации. При

выплате заработной платы с работника удерживается в установленном законодательством порядке налог на доходы физических лиц, а также производятся иные удержания с заработной платы по основаниям и в порядке, предусмотренным действующим законодательством.

8.7 Днями выплаты заработной платы являются: до 10 и до 25 числа каждого месяца, а при изменении порядка финансирования – не реже двух раз в месяц в соответствии с ТК РФ. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.8 Денежные средства заработной платы перечисляются в безналичном порядке на платежную карту «Мир», в рамках зарплатного проекта, или по письменному заявлению работника на указанный им лицевой счет.

8.9 В случае если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

8.10 Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством.

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

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

8.12 В случае установления работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

8.13 Размер доплат и надбавок, порядок их выплаты определяются действующим законодательством и Положением об оплате труда.

8.13 В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

8.14 Расчет и перечисление пособий и иных страховых и социальных выплат осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.15 При выплате заработной платы работодатель направляет расчетный листок по письменному заявлению работника на указанный им адрес электронной почты с указанием составной части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136ТКРФ).

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

9. Меры поощрения и взыскания

9.1 Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение внутренними наградами колледжа;
- представление к награждению региональными, ведомственными и государственными наградами.

9.2 Работодатель вправе применить одновременно несколько видов поощрений.

9.3 Решение о поощрении работника принимает директор на основании представления о поощрении от непосредственного руководителя работника и издает приказ о поощрении работника с указанием конкретного вида поощрения.

9.4 Сведения о поощрении работника вносятся в его трудовую книжку (в случае ее ведения) в установленном порядке.

9.5 Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда.

9.6 Работник несет ответственность за:

- ненадлежащее исполнение или неисполнение своих должностных обязанностей – в пределах, определенных действующим трудовым законодательством РФ и заключенным трудовым договором;
- нарушения, совершенные в процессе осуществления своей деятельности, – в пределах, определенных действующим административным, уголовным и гражданским законодательством РФ и заключенным трудовым договором;
- причинение материального ущерба – в пределах, определенных действующим трудовым и гражданским законодательством РФ и заключенным трудовым договором.

9.7 За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

9.8 Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником колледжа норм профессионального поведения и (или) устава колледжа может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника колледжа, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью,

или при необходимости защиты интересов обучающихся.

9.9 До применения дисциплинарного взыскания директор колледжа должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

9.10 Приказ директора колледжа о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

9.11 Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в порядке, установленном законодательством.

9.12 До наложения взыскания от работника должны быть затребованы письменные объяснения. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

9.13 За каждый дисциплинарный проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

9.14 Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания (не считая времени отсутствия работника). В случае отказа работника от ознакомления с указанным приказом под подпись составляется соответствующий акт.

9.15 Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством), не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

9.16 Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

9.17 Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

9.18 Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

10. Материальная ответственность работодателя перед работниками

10.1 Материальная ответственность работодателя наступает в случае причинения ущерба работнику в результате виновного неправомерного действия или бездействия, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

10.2 Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться.

10.3 Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

10.4 При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/100 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

10.5 Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением работника и работодателя или судом.

10.6 При наличии спора о компенсации морального вреда, причиненного работнику вследствие нарушения его трудовых прав, требование о такой компенсации может быть заявлено в суд одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав либо в течение трех месяцев после вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично.

11. Учет и расследование микротравм

11.1 Работодатель в соответствии с требованиями ст.214 ТК РФ обеспечивает безопасные условия труда работникам, принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций на производстве, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, оказанию пострадавшим первой помощи.

11.2 Работодатель в целях выполнения требований ст.214 ТК РФ:

- устанавливает в положении об учете и расследовании микротравм порядок расследования и регистрации микротравм применительно к местным условиям, особенностям организационной структуры, специфики и характера производства;
- регистрирует происшедшие микротравмы в журнале регистрации и учета микротравм;

- дает оценку своевременности, качеству расследования, оформления и учета микротравм на производстве (при их наличии);
- обеспечивает контроль оформления и учета микротравм на производстве;
- обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий труда (устранению причин микротравм).

11.3 Работник в соответствии с требованиями ст.215 ТК РФ обязан 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, о получении микротравмы в процессе работы.

11.4 Руководитель структурного подразделения при любом повреждении (ухудшении) здоровья работника незамедлительно на месте происшествия:

- оказывает первую помощь пострадавшему или вызывает скорую помощь;
- обеспечивает, при необходимости, сопровождение работника, получившего микротравму, в медицинское учреждение: при падении с высоты, воздействии электрического тока, при отравлении организма и при укусе животных;
- принимает в зависимости от обстоятельств микротравмы меры по предотвращению аварийных ситуаций, воздействию опасных или вредных производственных факторов (вывести других работников с места происшествия; информировать работников и других лиц о возможной опасности; оградить место происшествия; вызвать соответствующие аварийные службы и др.);
- обеспечивает фиксацию места происшествия путем фотографирования, оформления схем;
- информирует работодателя о происшедшем событии, известных обстоятельствах, характере повреждения здоровья работника и принятых мерах по оказанию ему первой помощи (либо отказе работника от оказания ему квалифицированной медицинской помощи).

11.5 Руководитель структурного подразделения после получения информации от пострадавшего, медицинского работника, членов бригады и др. о происшедшей микротравме в течение суток проводит расследование с определением круга лиц, участвующих в нем.

11.6 В расследовании микротравм принимают участие специалист по охране труда, представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Руководитель структурного подразделения для участия в расследовании может приглашать представителей других подразделений организации, которые могут представить соответствующие заключения по факту происшедшего события при выполнении совместных работ, с целью объективного установления причин происшествия и исключения возможных разногласий.

11.7 Руководитель структурного подразделения и лица, участвующие в расследовании микротравмы, проводят осмотр места происшествия, опрос пострадавшего, а также свидетелей происшедшего (при наличии).

11.8 Руководитель структурного подразделения по результатам расследования в течение суток оформляет справку о рассмотрении обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, в одном экземпляре. Справка подписывается всеми участниками расследования и пострадавшим и направляется специалисту по охране труда.

11.9 При этом в справке расследования указывают:

- сведения о работнике, получившем микротравму;
- время происшествия (время обращения работника за оказанием медицинской помощи или факт отказа работника от медицинской помощи);
- краткие обстоятельства повреждения здоровья;
- основные причины возникновения микротравмы (основной причиной является нарушение, которое непосредственно повлекло повреждение здоровья работника. Установление основной причины необходимо для последующего анализа опасностей и их предупреждения);
- перечень мероприятий по устранению причин происшедшего.

11.10 Если в ходе расследования микротравмы будет установлено нарушение, допущенное непосредственным исполнителем, выраженное в сознательном невыполнении требований охраны труда, руководитель подразделения должен дать соответствующую оценку фактам нарушения и принять конкретные меры реагирования (направление работника на внеплановый инструктаж или внеочередную проверку знаний требований охраны труда, подготовка докладной записки руководству и др.).

11.11 Специалист по охране труда производит учет произошедших микротравм с регистрацией их в журнале учета микротравм.

11.12 Действия работников в случае возникновения микротравмы, порядок их расследования, учета и анализа определяются положением об учете микроповреждений(микротравм) в колледже.

12. Иные вопросы регулирования трудовых отношений

12.1 Работник имеет право жаловаться на допущенные, по его мнению, нарушения трудового законодательства и настоящих Правил непосредственному руководителю структурного подразделения и директору колледжа. Работник вправе представлять письменные предложения по улучшению организации труда и по другим вопросам, регулируемым настоящими Правилами.

12.2 В целях улучшения использования рабочего времени и упорядочения внутренних производственных контактов документы на подпись директору организации сдаются секретарю, который передает их директору дважды в день (как правило, в 10:00 и 15:00) и возвращает исполнителям (как правило, в 12:00 и 16:00).

12.3 Перед тем как покинуть рабочее место в конце рабочего дня, работник должен закрыть окна и двери своего кабинета и выключить свет.

12.4 Работникам запрещается:

- уносить с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие организации, без получения на то соответствующего разрешения руководителя структурного подразделения;
- курить в местах, где в соответствии с требованиями техники безопасности и производственной санитарии установлен запрет на курение;
- готовить пищу в пределах офиса;
- вести длительные личные телефонные разговоры (свыше 15 минут за рабочий день);
- использовать интернет в личных целях;
- приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, приходить в организацию или находиться в ней в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

12.5 Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между собой, так и в отношениях с клиентами и посетителями.

12.6 По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, работники и работодатель руководствуются положениями ТК РФ и иных нормативно-правовых актов РФ.

СОГЛАСОВАНО:

Начальник юридического отдела ГБПОУ РД «ДБМК»

М.Д.Нухбегов

от _____
подпись

Приложение N 2
к Коллективному договору
на 2025-2028 годы

Министерство Здравоохранения
Республики Дагестан

Государственное бюджетное
профессиональное образовательное
учреждение Республики Дагестан
«Дагестанский базовый
медицинский колледж
им. Р.П. Аскерханова»
(ГБПОУ РД «ДБМК»)

ПОЛОЖЕНИЕ

2025 г. N _____

Об оплате труда работников
ГБПОУ РД «ДБМК»



Махачкала

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Дагестан «Дагестанский базовый медицинский колледж им. Р.П. Аскерханова» (далее – Колледж, ГБПОУ РД «ДБМК») разработано в соответствии Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год разработанные Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы, а так же в соответствии с Законом Республики Дагестан от 07 апреля 2009 г. N 25 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан», постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г. N 117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Дагестан», постановлением Правительства Республики Дагестан от 08 октября 2009 г. N 345 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных образовательных организаций, находящихся в ведении министерства образования и науки Республики Дагестан», постановлением Правительства Республики Дагестан от 08 октября 2009 г. N 346 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных

Приложение N 3
к Коллективному договору
на 2025-2028 годы

Министерство Здравоохранения
Республики Дагестан

Государственное бюджетное
профессиональное образовательное
учреждение Республики Дагестан
«Дагестанский базовый
медицинский колледж
им. Р.П. Аскерханова»
(ГБПОУ РД «ДБМК»)

ПОЛОЖЕНИЕ

2025 г. N

Об охране труда работников
ГБПОУ РД «ДБМК»



Махачкала

1. Общие положения

1.1 Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Дагестан «Дагестанский базовый медицинский колледж им. Р.П.Аскерханова» (далее – Положение, Колледж) разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации», Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность Колледжа.

1.2 Работа по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса осуществляется в целях создания и поддержания функционирования системы сохранения жизни и здоровья работников Колледжа и обучающихся в условиях осуществления образовательного процесса средствами нормативно-правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических и иных мероприятий.

1.3 Руководство работой по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса осуществляет директор.

1.4 Должностные лица, осуществляющие работу по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса, определяются приказом

Министерство Здравоохранения
Республики Дагестан
Государственное бюджетное
профессиональное образовательное
учреждение Республики Дагестан
«Дагестанский базовый
медицинский колледж
им. Р.П. Аскерханова»
(ГБПОУ РД «ДБМК»)

ПОЛОЖЕНИЕ

2025 г. N _____

О комиссии по контролю за выполнением
коллективного договора ГБПОУ РД
«ДБМК» на 2025-2028 г.г.

Махачкала



1. Общие положения

1. Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора (далее – Комиссия) является элементом социального партнёрства для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключении коллективного договора государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Дагестан «Дагестанский базовый медицинский колледж им. Р.П.Аскерханова» (далее – Колледж) на 2025-2028 годы, внесения изменений и дополнений в него, разработки и утверждения планов мероприятий по выполнению коллективного договора, рассмотрения вопросов социально-трудового характера, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения.
2. Комиссия создается в соответствии со ст.35 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Дагестан, соглашениями всех уровней, действие которых распространяется на Колледж.
3. Комиссия создается совместным решением директора и первичной профсоюзной организацией Колледжа на паритетной основе.

Министерство Здравоохранения
Республики Дагестан

Государственное бюджетное
профессиональное образовательное
учреждение Республики Дагестан
«Дагестанский базовый
медицинский колледж
им. Р.П. Аскерханова»
(ГБПОУ РД «ДБМК»)

ПОЛОЖЕНИЕ

2025 г. N

О ненормированном рабочем дне
ГБПОУ РД «ДБМК»

Махачкала



1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о ненормированном рабочем дне для работников в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Дагестан «Дагестанский базовый медицинский колледж им. Р.П.Аскерханова» (далее – Колледж) в соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации устанавливает порядок привлечения работников к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, установленной для данной категории работников, в режиме ненормированного рабочего дня, перечень должностей работников, которым может быть установлен ненормированный рабочий день, а также порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего дня.

1.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения Директором колледжа.

1.3. Решение об установлении ненормированного рабочего дня принимается Директором колледжа с учетом мнения первичной профсоюзной организации и оформляется соответствующим приказом.

1.4. используемые сокращения:

ТК РФ – трудовой кодекс Российской Федерации

Министерство Здравоохранения
Республики Дагестан

Государственное бюджетное
профессиональное образовательное
учреждение Республики Дагестан
«Дагестанский базовый
медицинский колледж
им. Р.П. Аскерханова»
(ГБПОУ РД «ДБМК»)

ПОЛОЖЕНИЕ

2025 г. N _____

О проведении медицинских осмотров
работников ГБПОУ РД «ДБМК»



Махачкала

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок проведения медицинских осмотров работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Дагестан «Дагестанский базовый медицинский колледж им.Р.П.Аскерханова» (далее –Порядок, Работодатель, Колледж).

1.2. Положение разработано в соответствии с требованиями ст. ст. 214, 215 и 220 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказом Минздрава России от 28.01.2021 N 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», Приказом от 31.12.2020 Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации N 988н и Министерства здравоохранения Российской Федерации N 1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры».

1.3. Обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу (далее –

Министерство Здравоохранения
Республики Дагестан

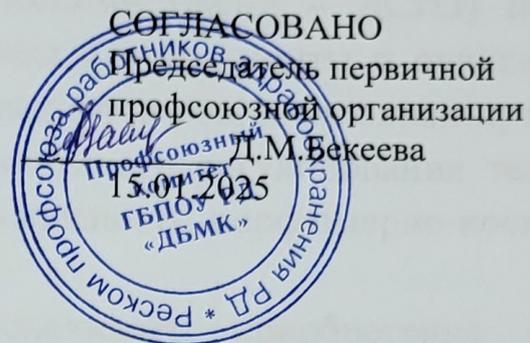
Государственное бюджетное
профессиональное образовательное
учреждение Республики Дагестан
«Дагестанский базовый
медицинский колледж
им. Р.П. Аскерханова»
(ГБПОУ РД «ДБМК»)

УТВЕРЖДЕНО
приказом ГБПОУ РД " ДБМК"
от 15.01.2025 N 08-Од

ПОЛОЖЕНИЕ

2025 N _____
об обеспечении работников средствами
индивидуальной защиты, в том числе
специальной одеждой в ГБПОУ РД «ДБМК»

Махачкала



1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об обеспечении работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Дагестан «Дагестанский базовый медицинский колледж им. Р.П.Аскерханова» (далее – Колледж, ГБПОУ РД «ДБМК») средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами (далее – Положение) разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации и приказов Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – Минтруда России) от 29.10.2021 N 766н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», от 29.10.2021 N 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», Решением Комиссии Таможенного союза от 09.12.2011 N 878 «Технический регламент Таможенного союза ТР ТС 019/2011 О безопасности средств индивидуальной защиты» (с изменениями от 28.05.2019), в целях организации процедуры обеспечения работников Колледжа средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами. Положение определяет порядок:

- выявление потребности в обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами;

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

В количестве 52 листов

Приложений 8 на 99 листах

Зарегистрирован в ГКУ РД ЦЗН в

МО «город Махачкала»

«21» 01 2025 г.

регистрационный № 184

Врио Начальника Отдела Магомедов

М.П.

Дир мел. 67 – 38



ЕВА

Ю