

От работодателя

От работников

директор  В.В. Трунаева

председатель профсоюзного комитета
 Л.Н. Ковалева

«20» 10 2015 г.

«20» 10 2015 г.

ПРИНЯТ

на общем собрании трудового коллектива

Протокол № 3
«20» 10 2015 г.


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**государственного бюджетного образовательного
учреждения среднего профессионального образования
Ставропольского края
«Пятигорский медицинский колледж»
на 2015 – 2018 годы**

Зарегистрирован
в органе по труду:



г. Пятигорск
2015 год

от 17.11.2015.
Буд. спец. Бугасва О.С.
замест. И.И.И.И.


СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Раздел	Содержание раздела	Номер страницы
Раздел 1	Общие положения	3
Раздел 2	Трудовые отношения и трудовой договор	6
Раздел 3	Рабочее время	8
Раздел 4	Время отдыха	11
Раздел 5	Оплата труда	13
Раздел 6	Охрана труда и здоровья	18
Раздел 7	Гарантии в области занятости	22
Раздел 8	Социальные гарантии	24
Раздел 9	Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации	25
Раздел 10	Гарантии профсоюзной деятельности	26
Раздел 11	Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях	27
Раздел 12	Заключительные положения	27

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Приложение №1	Перечень должностей с ненормированным рабочим днем и предоставление им дополнительных отпусков	31
Приложение №2	Соглашение по охране труда	32
Приложение №3	Перечень профессий работников, получающих бесплатное моющее средство (мыло)	34
Приложение №4	Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты	35
Приложение №5	Перечень профессий и должностей работников, проходящих медицинский осмотр и сроки прохождения медицинского осмотра	40
Приложение № 6	Правила по технике безопасности и производственной санитарии	43
Приложение № 7	Положение о проведении «Дня охраны труда»	44

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном образовательном учреждении среднего профессионального образования Ставропольского края «Пятигорский медицинский колледж» (далее - Учреждение) между работниками и работодателем в лице их представителей на основе взаимных интересов сторон.

Настоящий Договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работников Учреждения и направлен на:

- обеспечение стабильности и эффективности работы;
- повышение жизненного уровня работников;
- обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства Российской Федерации, иных актов, содержащих нормы трудового права, отраслевого тарифного соглашения и настоящего Договора. Нормы соглашений, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором обязательны для работодателя и действуют в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем.

1.2. Сторонами Договора являются: работодатель - государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования Ставропольского края «Пятигорский медицинский колледж» в лице директора – Трунаевой Веры Васильевны и работники Учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация ГБОУ СПО СК «Пятигорский медицинский колледж» (профсоюзная организация, профсоюзный комитет, профсоюз) в лице уполномоченного представителя - председателя Ковалевой Ларисы Николаевны.

1.3. Договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, отраслевым Соглашением 2015 – 2017 гг. и распространяется на всех работников Учреждения, за исключением случаев, установленных в самом Договоре.

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления преимущественно дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий

работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе Учреждения и преимущества для работников, предоставляемые Работодателем.

1.5. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий Договора.

1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.7. Договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

По истечении срока действия Договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.8. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

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

1.9. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников Учреждения, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.10. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников учреждения, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.11. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем, с учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.12. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые сторонами изменения или дополнения к Договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью данного Договора и доводятся до сведения работодателя и работников Учреждения.

1.13. Условия настоящего Договора, трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.14. Контроль выполнения Договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.15. Для подведения итогов выполнения Договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.16. В целях обеспечения устойчивой и положительно динамичной работы Учреждения, повышения уровня жизни работникам работодатель обязуется:

1.16.1. Добиваться стабильного финансового положения Учреждения;

1.16.2. Обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

1.16.3. Выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором;

1.16.4. Предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

1.16.5. Создавать безопасные условия труда;

1.16.6. Обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

1.16.7. Повышать профессиональный уровень работников;

1.16.8. Реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;

1.16.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников;

1.16.10. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией;

1.17. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения в рамках настоящего Договора профсоюзный комитет обязуется:

1.17.1. Содействовать в учреждении укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

1.17.2. Обеспечивать контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Договора;

1.17.3. Осуществлять регулярный контроль за созданием работодателем безопасных условий труда;

1.18. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного Договора, а профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия Договора при условии выполнения работодателем (администрацией) принятых обязательств.

1.19. Стороны договорились, что профсоюзная организация в период действия настоящего Договора при невыполнении отдельных статей, воздерживается от объявления забастовки и принимает меры по их выполнению работодателем путем создания согласительной комиссии, а в случае не достижения соглашения, профсоюзная организация принимает все

меры к понуждению их выполнения, включая и объявление забастовки в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.20. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

1.21. Во исполнение настоящего договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзной организации Учреждения.

1.22. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

1.23. Обеспечение социальных гарантий, установленных Договором, осуществляется за счет бюджетных средств Учреждения и приносящей доход деятельности.

1.24. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить настоящий Договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работниками о приеме их на работу, как правило заключаются на неопределенный срок. Срочный трудовой договор с работником заключается по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытание при приеме на работу не устанавливаются для категории работников, указанных в ч.4 ст. 70 и ст. 207 ТК РФ.

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.

2.5. Прекращение трудового договора с работником производится по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

2.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется ст.81 ТК РФ.

2.7. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

2.8. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

2.9. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

2.11. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

2.12. Перевод работника на другую работу, изменение существенных условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя осуществляются в порядке, установленном законодательством (ст. ст. 72 – 74 ТК РФ).

2.13. Работодатель обязуется:

2.13.1. Издать приказ (распоряжение) о приеме на работу в 3-х дневный срок со дня фактического начала работником работы, на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с, действующим Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ);

2.13.2. Обеспечить полную занятость работника в соответствии с должностью, профессией и квалификацией;

2.13.3. Содействовать работникам, желающим пройти переобучение и приобрести другую профессию, в связи с производственной необходимостью за счет учреждения;

2.13.4. Предложить, в случае изменения организационных или технологических условий труда в учреждении работнику все имеющиеся у него вакансии.

2.14. Профсоюзный комитет обязуется:

2.14.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.14.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение в случае расторжения по инициативе работодателя трудового договора с работником.

2.14.3. Обеспечивать защиту и представительство работников в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудового договора.

2.15. Гарантии и компенсации связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, предусмотрены законом РФ «О занятости населения Российской Федерации» и ст. ст. 178 – 181 ТК РФ.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников ГБОУ СПО СК «Пятигорский медицинский колледж» и графиками работы, утвержденными Работодателями по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Стороны пришли к соглашению, что учебный процесс в Учреждении осуществляется по 6-ти дневной рабочей неделе, административно-хозяйственный персонал работает по 5-ти дневной рабочей неделе.

3.2. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

3.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) должна составлять 720 часов в год.

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. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом колледжа, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Учреждения, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

3.4. При проведении тарификации преподавателей на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого преподавателя устанавливается приказом.

3.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило: у педагогического работника должна сохраняться преемственность групп и объем учебной нагрузки.

3.6. Для работников администрации Учреждения, учебно - вспомогательного, хозяйственного персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ). В случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, могут устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени, неполное рабочее время, а также может производиться работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (совместительство и сверхурочная работа). Для отдельных категорий работников может устанавливаться ненормированный рабочий день.

3.7. Учебная нагрузка каждого преподавателя зависит от количества часов по учебному плану и обеспеченности педагогическими кадрами. В первую очередь обеспечиваются в полном объеме учебной нагрузкой основные преподаватели. Оставшаяся по учебному плану учебная нагрузка распределяется между другими работниками Учреждения, занимающими какую-либо штатную должность, а затем между работниками из числа совместителей.

3.8. За часы учебной нагрузки сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке.

3.9. Периоды каникул, установленные для обучающихся и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период преподаватели Учреждения, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, привлекаются к участию в работе методических комиссий, семинаров, мероприятий по повышению квалификации, к организации и проведению культурно - массовых мероприятий, к работе цикловых методических комиссий, комплектованию учебных кабинетов и лабораторий.

3.10. Директор Учреждения имеет право разрешить по согласованию с профсоюзным комитетом работникам совмещение профессий (должностей), а также выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества выполняемой работы. Порядок и условия совмещения профессий (должностей) применяются также при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ.

Совмещение профессий (должностей) - выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы - замена работника, временно отсутствующего по различным причинам.

Расширение зон обслуживания и увеличение объема выполняемых работ - выполнение наряду со своей основной работой, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности.

3.11. Рабочее время водителей автомобиля регламентируется приказом Минтранса РФ от 20.08.2004 г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

3.12. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

3.13. Работодатель обязуется:

3.13.1. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с профсоюзным комитетом;

3.13.2. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час;

3.13.3. При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы;

3.13.4. Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника только в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что:

4.1. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня; ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни; нерабочие праздничные дни и отпуска.

4.2. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.3. Педагогическим работникам в установленном законодательством РФ порядке предоставляется удлиненный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

4.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором Учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа колледжа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников.

4.5. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года.

4.6. Преподавательскому составу ежегодные отпуска предоставляются, как правило, в период летних каникул.

4.7. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующие 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.

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:

- 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.

4.8. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

4.9. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или любое удобное для них время имеют следующие работники:

- работницы, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокие родители, воспитывающие одного или более детей до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;
- участники ВОВ, ликвидаторы Чернобыльской катастрофы, афганцы и приравненные к ним по льготам лица;
- работники моложе 18 лет;
- работники, имеющие трудовое увечье или профзаболевания;
- любые работники при наличии у них путевок на лечение.

Работнику по его заявлению предоставляется отпуск вне графика, если это не нарушает нормальный ход работы учреждения.

4.10. Работнику по его заявлению предоставляется отпуск вне графика, если это не нарушает нормальный ход работы учреждения.

4.11. По согласованию с работодателем допускается разбивка отпуска на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 дней.

4.12. В соответствии с законодательством РФ работникам Учреждения предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

4.12.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (продолжительностью, установленной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются.

4.12. 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.

4.13. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

Также отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам по следующим основаниям:

- призыв в вооруженные силы РФ детей работников - 3 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня.

4.15. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5. 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 Учреждения), работникам согласно ст. 135 ТК РФ устанавливается действующим законодательством РФ, настоящим Договором, Положением об оплате труда работников ГБОУ СПО СК «Пятигорский медицинский колледж» и другими локальными актами, принятыми Учреждением с учетом мнения выборного профсоюзного органа Учреждения.

5.2. 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, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные

выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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

5.2.2. 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.

5.2.3. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные 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.

5.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими в Учреждении системами оплаты труда.

5.4. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

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

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

5.6. К выплатам компенсационного характера относятся: выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.7. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

5.8. Размеры компенсационных и стимулирующих выплат, работников Учреждения, устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Размер выплат компенсационного или стимулирующего характера устанавливается от размера должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых

(должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в месяц (в год).

5.9. Определения размеров и условий выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Учреждения.

5.10. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится:

- при увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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 в установлении) квалификационной категории.

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

5.15. Работодатель вправе производить перерасчет заработной платы, согласно законодательству Российской Федерации и Ставропольского края, руководствуясь результатами финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

5.16. В случае уменьшения у преподавателей в течение года учебной нагрузки по независящим от них причинам по сравнению с учебной

нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с согласия работника продолжаются и за ними сохраняются до конца учебного года заработная плата в соответствии с действующим законодательством.

5.17. 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.

5.18. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение медицинских осмотров, за работниками сохраняется средний заработок.

5.19. Фонд оплаты труда формируется на календарный год исходя из размера субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с государственным заданием государственных услуг, и средств от оказания платных образовательных услуг.

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

5.21. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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

5.23. Размеры компенсационных и стимулирующих выплат, работников Учреждения, устанавливаются директором в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Работодатель обязуется:

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

5.25. Включить председателя первичной профсоюзного Комитета в состав тарификационной комиссии.

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

5.26.1. Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и органов местного самоуправления;

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

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

5.26.4. Производить оплату труда в соответствии с едиными принципами по оплате труда работников учреждений образования Ставропольского края, подведомственных министерству здравоохранения Ставропольского края, на основании Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения образования Ставропольского края «Пятигорский медицинский колледж».

Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения образования Ставропольского края «Пятигорский медицинский колледж» принимается отдельным локальным нормативным актом Учреждения, с соблюдением принципа принятия подобных локальных актов, указанного в пункте 5.21. настоящего Договора;

5.26.5. Учитывать квалификационную категорию специалистов, ученую степень, почетное звание;

5.26.6. Обеспечивать реализацию норм действующего законодательства о гарантиях в размере заработной платы работников не ниже МРОТ;

5.26.7. Выплату заработной платы производить «10» и «25» числа каждого месяца, а при изменении порядка финансирования - не реже 2-х 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 обеспечить ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере не ниже установленного ст. 236 ТК РФ, независимо от наличия вины работодателя;

5.27.8. Минимальный размер аванса выплачивается не ниже 50% тарифной ставки Работника за отработанный месяц.

5.26.9. Обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

5.26.10. Работодатель вправе лишить работника вознаграждений, премий и надбавок стимулирующего характера при нарушении трудовой дисциплины и неисполнении должностных функциональных обязанностей;

5.26.11. 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;

5.26.12. 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;

5.26.13. Время простоя по вине работника не оплачивается.

Профсоюзная организация обязуется:

5.27. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и органов местного самоуправления, настоящего Договора.

5.28. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов Учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников:

5.29. 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.

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

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

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

В области охраны труда и здоровья работников Учреждения Стороны договорились о том, что:

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

6.2. Работодатель гарантирует своим работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить:

6.2.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов; создание и функционирование системы управления охраной труда;

6.2.2. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- 6.2.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- 6.2.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 6.2.5. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- 6.2.6. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- 6.2.7. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- 6.2.8. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 6.2.9. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- 6.2.10. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», предварительные и периодические медицинские осмотры проходят в обязательном порядке все работники Учреждения.

Медицинские осмотры проводятся за счет организации и входят в состав затрат, включенных в себестоимость работ, услуг (ст. 213 ТК РФ);

6.2.11. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

6.2.12. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

6.2.13. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

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

6.2.15. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию, по профилю заболевания, в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

6.2.16. Беспрепятственный допуск должностных лиц 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, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.2.17. Выполнение предписаний должностных лиц 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, и

рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

6.2.18. Ознакомление работников с требованиями охраны труда;

6.2.19. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

6.2.20. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

6.2.21. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3. В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия.

6.4. Ежегодно, совместно с профсоюзной организацией, утверждать Соглашение по охране труда в пределах выделенных на эти мероприятия средств (Приложение №2).

6.5. Выдачу своевременно и бесплатно работникам санитарно-гигиенической одежды, специальную одежду и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей. В случае, когда работодатель не обеспечил работника специальной одеждой и специальной обувью, и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

Профсоюзная организация обязуется:

6.6. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.7. Вносить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации.

6.8. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников, их детей.

6.9. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексное обследование в структурных подразделениях по вопросам безопасной работы и охраны труда.

6.10. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

6.11. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзный комитет Учреждения, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п.п. 3 и 4 ст. 20 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Работники Учреждения обязуются:

6.12. Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

6.13. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.14. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда. Каждый работник Учреждения обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами, а также выполнять указания органов федеральной инспекции труда, предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

6.15. Проходить обязательные предварительные и медицинские обследования.

6.16. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.17. В случае возникновения на рабочем месте ситуации угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений с извещением непосредственного руководителя.

6.18. Стороны исходят из того, что профсоюз пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать

сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

6.19. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 4-х человек.

6.20. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний все работники должны строго выполнять предписания по охране труда, правила и нормы, действующие для колледжа, их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания.

7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о том, что:

7.1. В случае реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращения штатов или численности работников, работодатель и профсоюзная организация совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате осуществления вышеназванных процедур.

7.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизацией учреждения, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием профсоюзной организации.

7.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют следующие работники:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;
- руководитель профсоюзной организации, не освобожденный от основной работы;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- работники, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

Работодатель обязуется:

7.4. При увольнении работников в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку.

7.5. Освобождающиеся рабочие места в учреждении в первую очередь предоставлять работникам своего Учреждения, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

7.6. Не менее чем за три месяца письменно сообщать профсоюзной организации о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, в том числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками.

7.7. Принимать следующие меры по содействию занятости:

а) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность);

б) предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

в) при проведении аттестации работников, 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.

Профсоюзная организация обязуется:

7.8. Обеспечить защиту социальных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

7.9. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении.

7.10. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Бюджетные и внебюджетные средства по смете расходов могут быть направлены на премирование, выплату надбавок, стимулирующих выплат, оказание материальной помощи Работникам, улучшение условий труда,

организацию отдыха Работников, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды Работников в соответствии с действующим законодательством.

8.2. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

8.2.1. При направлении в служебные командировки (ст.ст. 166 – 168.1 ТК РФ);

8.2.2. При переезде на работу в другую местность (ст. 169 ТК РФ);

8.2.3. При исполнении государственных или общественных обязанностей (ст. ст. 170 – 172 ТК РФ);

8.2.4. При совмещении работы с обучением (ст. ст. 173 – 177 ТК РФ);

8.2.5. При вынужденном прекращении работы не по вине Работника (ст. ст. 178 – 181 ТК РФ);

8.2.6. При предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска (ст. 114, ст.ст. 122 – 126 ТК РФ);

8.2.7. В некоторых случаях прекращения трудового договора;

8.2.8. В связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении Работника;

8.2.9. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные главой 28 Трудового Кодекса Российской Федерации.

8.3. Работодатель производит, при наличии экономии денежных средств по статье «Заработная плата», разовые выплаты при выходе на пенсию, в том числе и по инвалидности, с учетом значительного вклада Работника в развитие ГБОУ СПО СК «Пятигорский медицинский колледж» в следующем размере:

- при стаже работы в колледже от 15 до 20 лет – 1 должностной оклад;

- при стаже работы в колледже свыше 20 лет – 2 должностных оклада;

8.4. Работникам колледжа в связи с юбилейными датами, при наличии экономии денежных средств по статье «Заработная плата», и условии безупречной работы, производятся единовременная денежная выплата в размере 1 должностного оклада.

Юбилейными датами считать 50 лет, 55 лет (для женщин), 60 лет (для мужчин) и далее через каждые 5 лет.

8.5. Работодатель, при наличии экономии денежных средств по статье «Заработная плата», оказывает материальную помощь Работникам, как из бюджетных, так и внебюджетных средств и средств профсоюзного комитета в следующих случаях:

- семьям умерших Работников колледжа в размере 3 тысяч рублей. За особые заслуги перед колледжем, Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета может увеличить размер указанных выплат;

- в случае смерти близких родственников (родители, дети, супруг) Работника – в размере 3 тысячи рублей;

- длительно болеющих (более 2-х недель в стационаре) размер материальной помощи устанавливается на усмотрение Работодателя из имеющихся средств;

- материальная помощь и дополнительные льготы для многодетных семей, одиноким матерям оказывается за счет средств профсоюзного комитета.

8.6. Работодатель своевременно и достоверно оформляет сведения о стаже работе и заработной плате сотрудников колледжа для предоставления их в пенсионный фонд.

8.7. Работодатель обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.8. Работникам, получающим среднее профессиональное образование в ГБОУ СПО СК «Пятигорский медицинский колледж» могут быть представлены льготы по оплате за обучение в размере до 50% от общей стоимости обучения по ходатайству непосредственного руководителя с учетом вклада Работника в развитие Колледжа.

По окончании учебы Работник должен отработать в ГБОУ СПО СК «Пятигорский медицинский колледж» 1 календарный год.

В случае увольнения с работы до окончания обучения в ГБОУ СПО СК «Пятигорский медицинский колледж» или до истечения 1 года после окончания обучения Работник возмещает полную стоимость обучения, действовавшую на момент поступления.

8.9. Профсоюзный комитет обязуется:

8.9.1. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой Работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.9.2. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ УЧРЕЖДЕНИЯ

Работодатель обязуется:

9.1. Включать представителей профсоюзной организации в коллегиальный орган управления Учреждением (при его создании) в соответствии с п.3 статьи 16 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.2. Своевременно предоставлять профсоюзной организации информацию по следующим вопросам:

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

9.3. Не препятствовать осуществлению профсоюзной организацией контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений.

9.4. Обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в рассмотрении жалоб и заявлений работников.

9.5. Принимать локальные нормативные акты учреждения по согласованию с профсоюзной организацией.

9.6. Освобождать от работы членов профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов организаций Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.7. Ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза.

9.8. В целях создания условий деятельности профсоюзной организации работодатель обязуется:

9.8.1. Предоставляет профсоюзной организации в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники.

Обеспечивает гарантии, предусмотренные ст. 171 ТК РФ для работников, входящих в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы.

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами.

10.2. Работодатель и трудовой коллектив колледжа признают профсоюзный комитет ГБОУ СПО СК «Пятигорский медицинский колледж» единственным представителем работников образовательного учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с Работодателем и подписывать коллективный договор.

10.3. Работодатель признает, что профсоюзный комитет работников колледжа является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (статья 29 ТК РФ);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдение законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.4. Работодатель, должностные лица Работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в его деятельности (статья 377 ТК РФ);

10.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзного комитета, установленные действующим законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

- не препятствовать представителям профсоюзного комитета посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзного комитета, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

- безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету сотрудников помещения, как для работы самого выборного органа, так и для проведения заседаний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

Предоставлять профсоюзному комитету работников в безвозмездное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

10.6. Не допускать ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иных форм воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в профсоюзном комитете или осуществления профсоюзной деятельности.

10.7. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке определенном статьями 82, 373 ТК РФ.

10.8. Работники, не являющиеся членами профсоюзного комитета, вправе обратиться в профсоюзный комитет работников колледжа с просьбой представлять их личные трудовые права в отношениях с Работодателем.

10.9. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзного комитета колледжа членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членом профсоюзного комитета, в размере 1% при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзного комитета колледжа в день выплаты заработной платы. Задержка перечислений не допускается.

10.10. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка членов профсоюзного комитета работников на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзов съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов профсоюзного комитета, проводимых им семинаров, совещаниях и других мероприятиях.

10.11. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету нормативные акты колледжа, правовую и иную информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально - экономическим вопросам.

10.12. Работодатель включает представителя профсоюзного комитета колледжа в состав комиссии по трудовым спорам.

10.13. Представители профсоюзного комитета участвуют в заседаниях, совещаниях, проводимых администрацией колледжа для решения вопросов, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы Работников.

10.14. В новогодний период профсоюзный комитет за собственный счет организует подарки для детей работников, являющихся членами профсоюзного комитета.

10.15. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 статьи 81 ТК РФ по инициативе Работодателя с руководителем (его заместителем) первичной профсоюзной организации, профбюро структурных подразделений организации, не освобожденных от основной работы, в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

11.1. В соответствии с действующим законодательством, лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, несут ответственность.

11.2. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, также несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.3. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.4. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет.

12.2. Изменения и дополнения в Договор производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ.

12.3. Вступление Договора в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

12.4. Настоящий коллективный договор подписан в 5 (пяти) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

От работодателя

От работников

директор _____ В.В. Трунаева

председатель первичной профсоюзной
организа _____ Л.Н. Ковалева

Приложение № 1 к коллективному договору государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Ставропольского края «Ставропольский базовый медицинский колледж» на 2015 – 2018 годы

**Перечень должностей с ненормированным рабочим днем
и предоставлением им дополнительных отпусков**

Наименование должности	Продолжительность отпуска
Заместитель директора по АХЧ	6 календарных дней
Заместитель директора по экономическим и финансовым вопросам	6 календарных дней
Главный бухгалтер	6 календарных дней
Начальник ХО	6 календарных дней
Программист	6 календарных дней
Инженер по охране труда	6 календарных дней
Бухгалтер	6 календарных дней
Экономист	6 календарных дней
Специалист по кадрам	6 календарных дней
Юрисконсульт	6 календарных дней
Заведующий складом	6 календарных дней
Секретарь УЧ	6 календарных дней
Документовед	6 календарных дней
Водитель	6 календарных дней

Приложение № 2 к коллективному договору государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Ставропольского края «Пятигорский медицинский колледж» на 2015 – 2018 годы

Соглашение по охране труда

№ п/п	Содержание мероприятия (работы)	Едини ца учета	Кол -во	Стоимость работ, руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в том числе женщин	всего	в том числе женщи н
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Прохождение медицинского	чел.	88	90	3 кв.	Медсестра	88	72		

	осмотра				Первичный в течение года					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2.	Вакцинация	чел.	30	7800	1 кв.	медсестра	30	25		
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
3.	Флюорография	чел.	88	6000	1 кв.	Преподаватель терапии (доверенный врач)	88	72		
4.	Обучение всем видам инструктажей (газ, электричество, противопожарн.)	чел.	4	12000	1, 4 кв.	Зам.директора по АХЧ	4	3		

5.	Оснащение здравпункта медикаментами	руб.	-	6000	1,4 кв.	Зам. директора по ПО	-	-		
6.	Приобретение спец.одежды	чел.	11	12000	1,4 кв.	Зам.директора по АХЧ	-	-		
7.	Приобретение средств противопожарной безопасности	руб.	-	13000	по графику	Зам.директора по АХЧ	-	-		
8.	Приобретение дезинфицирующих, моющих средств, инвентаря	руб.	-	39000	1,4 кв.	Зам.директора по АХЧ	-	-		

Приложение № 3 к коллективному договору государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Ставропольского края «Пятигорский медицинский колледж» на 2015 – 2018 годы

Перечень профессий работников, получающих бесплатно моющие средства (мыло).

№ п/п	Наименование рабочего места, должности	Виды смывающих средств	Норма выдачи в месяц, г	Кол-во работников	Всего, кг
1	2	3	4	5	6
1	Уборщик служебных помещений	Мыло туалетное (жидкое моющее средство в дозаторе)	300 (400)	6	1,8 (2,4)
2	Зав. складом		300 (400)	1	0,3 (0,4)
3	Лаборант		300 (400)	5	1,5 (2,0)
4	Уборщик территории		300 (400)	1	0,3 (0,4)
5	Водитель		300 (400)	2	0,6 (0,8)
6	Гардеробщик		300 (400)	3	0,9 (1,2)
7	Столяр		300 (400)	1	0,3 (0,4)
Итого	по предприятию			19	5,7 (7,6)

ч.2 ст. 221 Трудового Кодекса РФ

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств» Приложение 1

Приложение № 4 к коллективному договору государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Ставропольского края «Пятигорский медицинский колледж» на 2015 – 2018 годы

Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты.

Профессия, специальность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Документ, регламентирующий требования к средствам индивидуальной защиты
Архивариус	Халат хлопчатобумажный	1	Приказ МЗСР РФ от 1 сентября 2010 г. N 777н ¹ «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, ... а также иным работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с

¹ Приказ МЗСР РФ от 1 сентября 2010 г. N 777н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты гражданскому персоналу, рабочим и служащим органов управления и подразделений пожарной охраны, подразделений и организаций, участвующих в предупреждении чрезвычайных ситуаций и ликвидации последствий стихийных бедствий, а также иным работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»;

			загрязнением»; Постановление Минтруда РФ от 29.12.1997 №68 ²
Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный Тапочки на кожаной подошве	1 1 пара	Приказ МЗСР РФ от 1 сентября 2010 г. N 777н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды...»
Водитель автомобиля (автобус, легковой автомобиль)	Перчатки хлопчатобумажные	6 пар	Приказ МЗСР РФ от 1 сентября 2010 г. N 777н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды...»
Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1	Приказ МЗСР РФ от 1 сентября 2010 г. N 777н «Об утверждении типовых норм
Документовед	Халат хлопчатобумажный	1	Приказ МЗСР РФ от 1 сентября 2010 г. N 777н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды...»
Заведующий складом	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 2 пары	Приказ МЗСР РФ от 1 сентября 2010 г. N 777н «Об утверждении типовых норм

² Постановление Минтруда РФ от 29.12.1997 №68 «Типовые нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других СИЗ работникам организаций здравоохранения и соцзащиты населения, медицинских научно-исследовательских организаций и учебных заведений, производств бактериальных и биологических препаратов, материалов, учебных наглядных пособий, по заготовке, выращиванию и обработке медицинских пиявок» (в ред. Постановления Минтруда РФ от 17.12.2001 N 85)

			бесплатной выдачи специальной одежды...»
Начальник хозяйственного отдела (заведующий хозяйством)	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Туфли на нескользящей основе		Приказ МЗСР РФ от 1 сентября 2010 г. N 777н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды...»
Лаборант	Халат х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Нарукавники непромокаемые Очки защитные <u>На мойке посуды</u> Галоши резиновые	дежурный дежурный до износа дежурные до износа дежурные	Постановление Минтруда РФ от 29.12.1997 №68
Сторож	При наружных работах: Костюм вискозно-лавсановый на утепленной прокладке. Или Куртка вискозно-лавсановая на	1 на 2 года	Приказ МЗСР РФ от 1 сентября 2010 г. N 777н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды...»
Уборщик служебных помещений	Халат х/б, рукавицы комбинированные. При мытье полов и мест общего пользования: сапоги резиновые перчатки резиновые туфли на нескользящей подошве	1 6 пар 1 пара 12 пар 1 пара	Приказ МЗСР РФ от 1 сентября 2010 г. N 777н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды...»

Уборщик территорий	Халат х/б Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Костюм на утепляющей прокладке Сапоги резиновые с	1 1 пара 4 пары 1 1 пара на 3 года	Приказ МЗСР РФ от 1 сентября 2010 г. N 777н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды...»
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм х/б, сапоги кирзовые, рукавицы комбинированные, галоши или боты диэлектрические перчатки диэлектрические	1 1 пара 6 пар дежурные дежурные	Приказ МЗСР РФ от 1 сентября 2010 г. N 777н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды...»

Приложение № 5 к коллективному договору государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Ставропольского края «Пятигорский медицинский колледж» на 2015 – 2018 годы

Перечень профессий и должностей работников, проходящих медицинский осмотр и сроки прохождения медицинского осмотра.

№ п/п	Профессия (должность)	Кол-во работающих в данной профессии / в том числе женщин	Кратность прохождения мед. осмотров	Кол-во работающих с компьютером
1.	Директор	1/1	1 раз в год	-
2.	Заведующий филиалом	1/1	1 раз в год	-
3.	Зам. директора по УОР	1/1	1 раз в год	1
4.	Зам. директора по ПО	1/1	1 раз в год	-
5.	Зам. директора по ВР	1/1	1 раз в год	-
6.	Зам. директора по АХЧ	1/0	1 раз в год	1
7.	Зам. директора по экономическим и финансовым вопросам	1/1	1 раз в год	1
8.	Гл. бухгалтер	1/1	1 раз в год	1
9.	Заместитель главного бухгалтера	1/1	1 раз в год	1
10.	Зав. отделением	2/2	1 раз в год	1
11.	Специалист по кадрам	1/0	1 раз в год	1
12.	Юрисконсульт	1/1	1 раз в год	1
13.	Бухгалтер	4/4	1 раз в год	4
14.	Экономист	1/1	1 раз в год	1
15.	Начальник отдела ДОУ	1/1	1 раз в год	1

16.	Архивариус	1/1	1 раз в год	-
17.	Секретарь руководителя	1/1	1 раз в год	1
18.	Диспетчер образовательного учреждения	1/1	1 раз в год	1
19.	Начальник информационно- аналитического отдела	1/1	1 раз в год	1
20.	Инженер- программист	1/1	1 раз в год	1
21.	Инженер по научно- технической информации	1/0	1 раз в год	1
22.	Оператор ПЭВМ	2/2	1 раз в год	2
23.	Начальник учебного отдела	1/0	1 раз в год	1
24.	Секретарь учебной части	1/1	1 раз в год	2
25.	Заведующий научно- методическим отделом	1/1	1 раз в год	1
26.	Методист	3/3	1 раз в год	3
27.	Педагог- организатор	1/1	1 раз в год	-
28.	Социальный педагог	1/0	1 раз в год	-
29.	Музыкальный руководитель	1/1	1 раз в год	-
30.	Педагог-психолог	1/1	1 раз в год	1
31.	Руководитель физвоспитания	1/1	1 раз в год	-
32.	Заведующий ОПК	1/1	1 раз в год	1
33.	Документовед	2/2	1 раз в год	2
34.	Старший библиотекарь	1/1	1 раз в год	1
35.	Инженер по ОТ	1/0	1 раз в год	-
36.	Старший преподаватель	1/1	1 раз в год	-
37.	Преподаватели	29/21	1 раз в год	1
38.	Лаборант	2/2	1 раз в год	-
39.	Зав. складом	1/1	1 раз в год	-

40.	Слесарь-сантехник	1/0	1 раз в год	
41.	Столяр	1/0	1 раз в год	-
42.	Электрик	1/0	1 раз в год	-
43.	Уборщик территории	1/1	1 раз в год	-
44.	Уборщик служебных помещений	3/3	1 раз в год	-
45.	Вахтер	2/1	1 раз в год	-
46.	Сторож	6/0	1 раз в год	-
47.	Гардеробщик	2/2	1 раз в год	-
48.	Водитель	2/0	1 раз в год	0

Приказ Минздравсоцразвития России №302н от 12 апреля 2011 г.

Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Правила по технике безопасности и производственной санитарии.

1. Работники обязаны соблюдать требования техники безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и нормативными актами по охране труда, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ, представления органов технической инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

2. Каждый работник обязан использовать все средства индивидуальной защиты от неблагоприятных воздействий факторов производственной среды и потенциальных производственных рисков.

3. Работник обязан содержать в исправном состоянии свое оборудование, инструменты и другую выделенную им технику для выполнения работы и совершения ухода за ней. О любой неполадке работник обязан немедленно сообщить своему непосредственному руководителю. Работник обязан использовать выделенное ему оборудование по назначению. Запрещается его эксплуатация в личных целях.

4. Работник обязан сообщать администрации ГБОУ СПО СК «Пятигорский медицинский колледж» или своему непосредственному начальнику о любой рабочей ситуации, которая, по его мнению, создает угрозу жизни или здоровью работника. Администрация не может требовать от Работника возобновления работы, если такая опасность продолжает сохраняться. О любом повреждении здоровья, какой бы оно степени тяжести не было, работник обязан сообщать администрации ГБОУ СПО СК «Пятигорский медицинский колледж» или своему непосредственному начальнику.

5. Работник обязан выполнять общие и специальные предписания по технике безопасности, изложенные в инструкциях по охране труда, разработанных в ГБОУ СПО СК «Пятигорский медицинский колледж», а также требования руководящего персонала по охране труда, изложенные в устной форме.

6. Руководящий персонал ГБОУ СПО СК «Пятигорский медицинский

колледж» обязан выполнять предписания по охране труда, контролировать выполнение таких предписаний и своими указаниями не нарушать действующих нормативных актов по охране труда.

7. Все Работники ГБОУ СПО СК «Пятигорский медицинский колледж», включая руководящий состав, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний по охране труда в установленные законодательством сроки для определенных профессий и видов работ.

8. Лиц, уклоняющихся от медицинских осмотров или не выполняющих рекомендации по результатам проведенных обследований, администрация не допускает к выполнению трудовых обязанностей и применяет дисциплинарное взыскание.

Приложение № 7 к коллективному договору государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Ставропольского края «Пятигорский медицинский колледж» на 2015 – 2018 годы

ПОЛОЖЕНИЕ о проведении "Дня охраны труда"

1. Общие положения

«День охраны труда» в системе управления охраной труда трудового коллектива ГБОУ СПО СК «Пятигорский медицинский колледж» призван способствовать повышению знаний по охране труда, ее пропаганде и направлен на организацию действий администрации, трудового коллектива по обеспечению гарантированных Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и другими нормативно-правовыми актами прав работников на здоровые и безопасные условия труда, выработке решений и рекомендаций по улучшению условий и охраны труда работающих.

2. Цели и задачи проведения «Дня охраны труда».

Целями проведения «Дня охраны труда» являются:

- информирование широкого круга работников об условиях труда и о проводимой работе по их улучшению;
- обсуждение ежегодных докладов «О состоянии условий и охраны труда»;
- усиление административного и общественного контроля за охраной труда, внедрение систематического контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий труда, проведение анализа деятельности служб и должностных лиц трудового коллектива и его подразделений (участков, отделений и т.п.) по профилактике производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, доведению условий труда на рабочих местах до требований, норм и правил.

На «День охраны труда» возлагаются следующие задачи:

- оценка существующего состояния условий и охраны труда;
- повышение знаний по охране труда и её пропаганда;
- обеспечение участия широких масс работающих в решении проблем охраны труда.

3. Организация проведения «Дня охраны труда»

«День охраны труда» проводится один раз в год.

Организационная работа по подготовке и проведению «Дня охраны труда» в трудовом коллективе возлагается на комитет (комиссию) по охране труда, который создан в количестве 4 человек.

Ежегодно инженером по охране труда совместно с комитетом (комиссией) по охране труда разрабатывается, затем утверждается у директора ГБОУ СПО СК «Пятигорский медицинский колледж» план-график проведения «Дней охраны труда», с которым должны быть ознакомлены все работники организации.

Все выявленные при осуществлении контроля (проверки) нарушения норм и правил охраны труда записываются в специальный журнал контроля состояния охраны труда, который хранится у руководителя подразделения. В журнале должны быть отмечены конкретные сроки устранения нарушений норм и правил охраны труда. О результатах проверки необходимо информировать лицо, ответственное за обеспечение охраны труда. Обеспечение безопасных условий труда на рабочих местах входит в обязанности руководителя подразделения.

Перед проведением «Дня охраны труда» руководитель привлечением представителей комитета по охране труда организует проведение проверок состояния охраны и условий труда во всех структурных подразделениях по вопросам:

- выполнение Соглашения по охране труда;
- своевременное проведение обучения и инструктирования работающих;
- наличие инструкций и наглядной агитации по безопасным приемам работ и пожарной безопасности;
- обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и средствами индивидуальной защиты;
- наличие, состояние и надежность всех ограждений и заземляющих устройств;
- состояние и эффективность работы вентиляционных установок, отопления и освещения;
- наличие в производственных помещениях аптечек первой медицинской помощи;
- санитарное состояние производственных и бытовых помещений;
- хранение и порядок применения взрывоопасных и ядовитых веществ;
- обеспеченность производственных помещений средствами пожаротушения и инвентарем, а также состояние пожарной техники.

По результатам проверок комиссией по охране труда готовится информация о состоянии охраны труда и мероприятия по устранению замечаний. Мероприятия по устранению выявленных замечаний, улучшению условий труда рассматриваются комиссией по охране труда с привлечением специалистов и передаются руководителю.

Итоги обследования рассматриваются на «Дне охраны труда». Руководитель или его представитель на общем собрании или собрании представителей подразделений информирует коллектив о нарушениях и недостатках, выявленных в результате проверок, и о принятых мерах по их устранению, а также о финансировании мероприятий по охране труда в соответствии со статьей 19 «Финансирование мероприятий по улучшению

условий и охраны труда» Федерального Закона «Об основах труда в Российской Федерации».

На «Дне охраны труда» также обсуждаются следующие вопросы:

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;
- задачи по выполнению требований новых законодательных и иных нормативных актов по охране труда;
- организация инструктирования, обучения и проверки знаний работников по охране труда;
- выработка предложений по проблемам охраны труда, которые должны рассматриваться координационным советом и органом управления охраной труда городского и краевого уровней;
- другие вопросы охраны труда.