

РАССМОТРЕНО:
на заседании Педагогического
совета ПОАНО «Медицинский
колледж» г.Хасавюрт
Протокол №6
23 октября 2017г.

Утверждаю:
Директор Медицинского колледжа
Р. Ш. Магомедова
«28» _____ 2017г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ПОАНО «МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ» г.ХАСАВЮРТ

ХАСАВЮРТ – 2017г.

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель Профессиональной образовательной автономной некоммерческой организации «Медицинский колледж» г.Хасавюрт в лице уполномоченного представителя Магомедовой Разии Шамшединовны - директора Колледжа и работники.

Коллективный договор заключен в целях обеспечения принципов социального партнерства, соблюдения социальных и трудовых прав и гарантий работников Колледжа, соблюдения гарантированных законодательством льгот работникам, проведения мероприятий по оздоровлению организации отдыха работников и членов их семей, создания благоприятного психологического климата в коллективе, усиления социальной ответственности Сторон за результаты учебно - воспитательной деятельности, обеспечения роста благосостояния и уровня социальной защищенности работников.

Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Устав Колледжа.

Законы и другие нормативно-правовые акты, принятые в период действия Договора, улучшающие положение Работников, с момента вступления их в силу расширяют действие соответствующих положений Договора.

В случае вступления в силу нормативного акта, ухудшающего положение Работников, условия Договора сохраняют свое действие, если это не противоречит закону Российской Федерации. Действие Договора распространяется на Работников, Работодателя и его представителей.

Условия договора являются обязательными для исполнения во всех структурных подразделениях.

Ни одна из Сторон Договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых

обязательств.

Текст Договора доводится до Работников Колледжа.

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

2.ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

Предметом настоящего договора является принятие Работодателем и Работниками взаимных обязательств, способствующих эффективному выполнению Колледжем его уставной деятельности.

Работодатель при наличии финансово-экономических возможностей может устанавливать льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, или иными нормативно-правовыми актами, соглашениями.

Коллективный договор устанавливает согласованные обязательства Работодателя по социальной защищенности Работников.

Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими локальными типовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Колледжа, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников колледжа (ст. 43 ТК РФ).

3. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания.

В течение срока действия настоящего Коллективного договора стороны вправе

вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для заключения Коллективного договора.

Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трёх лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до пяти лет.

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

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

4.КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При рассмотрении вопросов, связанных с реализацией Договора, надлежащими представителями сторон в ПОАНО «Медицинский колледж» г.Хасавюрт являются

работодатель и полномочные представители коллектива работников.

Ход реализации договора за год рассматривается на общем собрании работников Колледжа.

5. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Трудовые отношения между работником Колледжа и Работодателем возникают на основе трудового договора. Трудовой договор с работниками, заключенный в период действия настоящего Коллективного договора, не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленный трудовым законодательством,.

Трудовой договор с работниками Колледжа заключается на неопределенный срок в письменной форме. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

Работодатель обязуется при заключении трудового договора с работником ознакомить его с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, Уставом Колледжа, Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовым обязанностям работника.

Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

Учебная нагрузка педагогического работника Колледжа оговаривается с преподавателем под личную подпись и оглашается не позднее 30 июня текущего года, и может быть изменена сторонами с согласия работника в течении учебного года.

Работодатель обязуется привести наименование должности работника (если это связано с предоставлением работнику определенных льгот в соответствии с федеральными законами и другими нормативными актами) в соответствие с наименованиями должностей, указанными в квалификационных справочниках, утверждаемых Правительством Российской Федерации (ст. 57 ТК РФ).

Работодатель обязуется создавать условия для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый

работник, как работающий, так и вновь принятый, имел возможность повысить квалификацию по своей специальности не реже одного раза в пять лет (ст. 21 ТК РФ, Типовое положение об образовательном учреждении среднего профессионального образования РФ).

Работодатель обязуется принимать все необходимые меры для обеспечения штатного преподавательского состава полной учебно-методической нагрузкой в течение действия трудового договора.

Работодатель при привлечении к преподавательской деятельности работников на условиях совместительства и почасовой оплаты труда при равной квалификации специалистов преимущество будет отдавать штатным работникам Колледжа.

Все вопросы, связанные с ликвидацией, реорганизацией учреждения, сокращением численности или штата работников, изменением условий труда работников, решаются Работодателем с предварительным своевременным уведомлением Работников (ст. 73, 82, 180 ТК РФ).

Работодатель обязуется при сокращении численности или штата работников Колледжа обеспечить сохранность педагогического потенциала Колледжа, который складывается из штатного преподавательского состава, и, в первую очередь, расторгать трудовые договоры с временными работниками и сторонними совместителями.

При сокращении численности или штата работников помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной квалификации имеют также лица:

- проработавшие в Колледже свыше 20 лет и не достигшие пенсионного возраста или предпенсионного возраста;
- матери, на иждивении которых имеются дети-инвалиды;
- одинокие матери.

Работодатель при наличии финансовой возможности может принять дополнительные меры социальной поддержки высвобождаемым работникам:

- увеличение (по сравнению со ст. 178 ТК РФ) срока сохранения среднего заработка на период трудоустройства до 2,5 месяцев;
- увеличение суммы выходного пособия в 1,5 раза.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за 2 месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (ст. 180 ТК РФ).

Работодатель в отдельных случаях может использовать работников при их согласии не в соответствии с их профессиональной принадлежностью и уровнем квалификации.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. Предъявление при приеме на работу иного документа, а не паспорта должно быть обусловлено объективными причинами. К ним относятся следующие причины: недостижение установленного возраста, утрата документа, хищение паспорта, замена паспорта в связи с достижением определенного возраста, непригодностью паспорта, изменением фамилии, имени, отчества; иностранное гражданство.

В каждом из указанных случаев лицо, принимаемое на работу, может предъявить иные документы вместо паспорта. К ним относятся:

- Свидетельство о рождении. Такой документ вправе предъявить лицо, не достигшее возраста 14 лет. Свидетельство о рождении ребенка выдается органом записи актов гражданского состояния на бланке установленной формы.
- Временное удостоверение личности гражданина РФ. Удостоверение выдается по просьбе гражданина на срок оформления нового паспорта.
- Документ, удостоверяющий личность иностранного гражданина либо лица без гражданства.
- Трудовую книжку. Исключением являются случаи поступления на работу впервые, оформления на условиях совместительства, утраты, повреждения трудовой книжки. Кроме того, трудовая книжка не представляется при наличии письменного соглашения между работодателем и дистанционным работником о невнесении в нее сведений о дистанционной работе (ч. 6 ст. 312.2 ТК РФ). Если такое соглашение отсутствует, дистанционный работник должен предъявить трудовую книжку лично или направить ее по почте заказным письмом с уведомлением (ч. 7

ст. 312.2 ТК РФ);

- Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа. Исключением является первое поступление на работу лица, на которого не открыт индивидуальный лицевой счет. В этом случае работодатель предоставляет в свой территориальный орган ПФР сведения для регистрации такого лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета;

- Документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);

- Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (в отдельных случаях). Справку можно передать работодателю как в бумажном виде, так и в электронном. Электронный документ должен быть заверен усиленной квалифицированной электронной подписью уполномоченного должностного лица МВД России;

- Документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний. Предъявляется, если работа требует специальных знаний или специальной подготовки. К документам об образовании и о квалификации относятся, в частности, диплом о среднем профессиональном образовании, дипломы бакалавра, специалиста, магистра. Документом о наличии специальных знаний является свидетельство, удостоверение и т.п.;

- В отдельных случаях будущий работник должен представить дополнительные документы. Это следует из ч. 2 ст. 65 ТК РФ.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

При заключении трудового договора медицинскому осмотру, в частности, подлежат:

- лица, не достигшие возраста 18 лет;

- работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта (ч. 1 ст. 213 ТК РФ). Соответствующие перечни работ утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н;

- работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей (ч. 2 ст. 213 ТК РФ).

Медицинский осмотр носит предварительный характер и проводится при заключении трудового договора. Если соискатель не соглашается его пройти, ему отказывается в приеме на работу.

Для прохождения предварительного медицинского осмотра лицу, поступающему на работу, может быть выдано индивидуальное направление, форму которого организация разрабатывает самостоятельно. В направлении указываются фамилия, имя, отчество лица, планируемое место работы, соответствующая позиция в перечне рабочих мест и профессий, требующих медицинского осмотра, а также перечисляются вредные, опасные производственные факторы и работы.

6. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Регулирование режима рабочего времени и времени отдыха Работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму 720 часов в год учебной нагрузки (объема педагогической работы), за 36 часов педагогической работы в неделю:

- педагогам-психологам;
- методистам;
- социальным педагогам;
- педагогам-организаторам;
- руководителю физического воспитания;
- преподавателю основ безопасности жизнедеятельности;

Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

В тех случаях, когда переработка рабочего времени работниками осуществляется вследствие неявки сменяющего работника и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

Об изменении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца. В экстренных случаях производственной необходимости, когда учебная нагрузка преподавателя изменяется (в связи с отсутствием основного работника по заболеванию, выезду на лечение и иным уважительным причинам) приказ о ее изменении с согласия работника может быть издан в более короткие сроки.

Должностные оклады руководителю физического воспитания, преподавателю-организатору (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), устанавливаются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

Объем учебной нагрузки по очной форме обучения педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, по другим формам обучения на основании учебных планов и программ.

Учебная нагрузка преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается приказом работодателя по колледжу в начале учебного года. Заместитель директора по учебной работе до окончания учебного года и ухода работников в отпуск производит расчет баланса учебных часов и развернутой нагрузки по дисциплинам учебных планов, проект ее распределения между педагогическими работниками.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям при заключении

трудового договора или в начале учебного года, не может быть изменен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества студентов или групп.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их согласия.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий возможно только в том случае, если преподаватели, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей ограничивается верхним пределом 1440 часов.

Объем преподавательской работы для членов администрации, который они могут выполнять в Колледже помимо основной работы за дополнительную оплату в основное рабочее время, не должен превышать 600 часов в год, для руководителей структурных подразделений и других работников – 720 часов в год.

Когда по предмету остается незначительное количество нераспределенных часов и не представляется возможным на этот объем работы найти преподавателя, работодатель может установить таким работникам учебную нагрузку и выше указанных норм.

Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- за часы преподавательской работы на факультативных занятиях, курсах по углубленному изучению дисциплин и т.п.;

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других педагогических

работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы;

- при оплате за часы преподавательской работы в Колледже работникам, поименованным, в объеме 240 часов в случае, если они выполняются сверх предельной учебной нагрузки, установленной этим пунктом в соответствии с приказом на тарификацию сверх установленных норм.

Ежегодные отпуска работникам предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника (ст. 125 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. Денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается, исходя из установленной продолжительности отпуска.

Работникам, имеющим путевки на лечение по рекомендации лечащего врача,

Работодатель изыскивает возможность предоставления отпуска вне графика (по личному письменному заявлению работника).

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска или в сроки, указанные в Трудовом кодексе РФ.

Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы. Разовая продолжительность отпуска определяется соглашением работника и Работодателя.

Находясь в отпуске без сохранения заработной платы, работник, по согласованию с работодателем, имеет право прервать отпуск и выйти на работу.

Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, смерть членов семьи и другие уважительные причины) на срок до 5 рабочих дней, как правило, без сохранения заработной платы.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, либо по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия) (ст. 127 ТК РФ).

Согласно действующего трудового законодательства работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней, работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня предоставляется дополнительный отпуск до 10 календарных дней.

Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 10 календарных дней в зависимости от занимаемой должности. Перечень должностей, условия и порядок предоставления такого отпуска устанавливаются в Положении о ненормированном рабочем дне.

Педагогические работники колледжа через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск за свой счет сроком до

одного года, с сохранением непрерывного стажа работы и с выплатой в течение отпуска компенсации на книгоиздательскую продукцию.

7. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется оплачивать труд работников в зависимости от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Заработная плата каждого работника максимальным размером не ограничивается.

Системы и формы оплаты труда, порядок установления стимулирующих выплат к заработной плате, премирования и выдачи материальной помощи устанавливаются Работодателем и закрепляются Положением об оплате труда, Положением о компенсационных выплатах работникам колледжа, Положением о стимулировании работников колледжа.

Все выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда, включаются в состав среднего заработка, в том числе в средний заработок для исчисления отпускных сумм (ст. 139 ТК РФ).

При введении новых условий труда или их изменении, введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

Работодатель обязуется своевременно выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц в два приема (20 числа текущего месяца и 5 числа месяца, следующего за ним) с выдачей расчетного листка.

При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников доплаты к должностным окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты каждому работнику устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда, Положением о компенсационных выплатах работникам колледжа, Положением о стимулировании работников колледжа.

Материальная помощь работникам может быть оказана Работодателем в соответствии с Положением о предоставлении материальной помощи работникам колледжа.

В случае болезни педагогического работника установленный ему объем годовой

учебной нагрузки уменьшается соответственно длительности болезни (на 1/10 часть учебной нагрузки за каждый месяц болезни).

Работодатель обязуется применять стимулирующие и компенсационные выплаты в соответствии с действующим законодательством.

Размер оплаты труда работникам устанавливается директором колледжа в соответствии со штатным расписанием при приеме на работу на условиях трудового договора и оговаривается в нем. Обо всех изменениях в оплате труда работник в соответствии с законодательством Российской Федерации предупреждается директором не позднее, чем за 2 месяца до дня этих изменений.

Ежегодно к 01 сентября администрация колледжа на основании приказов на учебную нагрузку составляет тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, которые утверждаются директором колледжа.

Оплата труда работников осуществляется на основании:

- тарификации за часы, выдаваемые на очном и заочном отделениях;
- за фактически выданные часы согласно сведениям о выданных часах, поданных учебной частью;
- приказов; договоров.

Доплаты и надбавки.

За работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – в размере до 12 % от ставки (оклада) заработной платы, а для педагогических работников, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, – в размере до 25 % от ставки (оклада) заработной платы.

Каждый час работы в ночное время – в размере до 40 % от ставки (оклада) заработной платы.

За работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в размерах, не менее установленных статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

За сверхурочную работу – в размерах, не менее установленных статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Преподавателям за заведование учебными кабинетами, лабораториями в размере до 20% от тарифной ставки.

Преподавателям за руководство методическими объединениями и

методическими, предметными и цикловыми комиссиями:

- по обще профессиональным дисциплинам до 15%
- по специальным дисциплинам до 15%

Преподавателям за классное руководство в размере до 20% от тарифной ставки за группу.

Преподавателям за проверку письменных работ, непосредственно не входящих в круг должностных обязанностей работника:

- по рус языку и литературе в размере 15% от объема учебной нагрузки,
- по математике в размере 10% от объема учебной нагрузки,
- по иностранному языку, физике, химии и биологии в размере 10% от объема учебной нагрузки.

При привлечении для проведения занятий высококвалифицированных специалистов с применением ставок и условий почасовой оплаты стоимость часа рассчитывается путем умножения ставки первого разряда ЕТС (1404 рубля) на коэффициент ставок почасовой оплаты:

- для профессоров 0,2
- для доцентов 0,15.

Данной категории сотрудников необходимо доплата до полученной стоимости часа из фонда компенсационных выплат.

Сотрудникам за совмещение должностей лаборанта, оператора ЭВМ, экономиста и т.п. назначить доплату в размере до 100% от тарифной ставки.

Сотрудникам за расширение зон обслуживания (за дополнительную работу по ведению документации и бухгалтерского учета филиалов; за участие в комиссии по осуществлению закупок и т.п.) устанавливается доплата в абсолютных размерах.

Все выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора.

Выплата стимулирующего характера.

В колледже установлены следующие стимулирующие надбавки:

- за сложность и напряженность труда,
- за интенсивность труда,
- за классность,

- за трудовое участие во внебюджетной деятельности.

Размер надбавки за сложность устанавливается Учредителем в процентах к должностному окладу и в абсолютных значениях.

Размеры надбавок заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются приказом директора колледжа в процентах к должностному окладу.

Размеры надбавок за счет средств от приносящей доход деятельности устанавливаются в абсолютных величинах.

Размер надбавок педагогическому персоналу, учебно-вспомогательному персоналу, младшему обслуживающему персоналу устанавливается приказом директора колледжа в процентах от оклада или в абсолютных величинах.

Размер надбавок за счет средств от приносящей доход деятельности педагогическому персоналу, учебно-вспомогательному персоналу, младшему обслуживающему персоналу устанавливается приказом директора колледжа в процентах от оклада или в абсолютных величинах.

Из фонда стимулирования работникам могут быть выплачены премии.

Периодичность премирования равняется месяцу или кварталу. Иногда премирование производится по результатам работы и за месяц, и за квартал. Может быть определена и другая периодичность премирования.

Работники колледжа могут премироваться к юбилейным датам трудовой деятельности, в связи с уходом на пенсию.

Премии единовременного характера выплачиваются работникам в связи с государственными и профессиональными праздниками (день медицинского работника, день учителя и т.д.).

Лицам, награжденным Почетной грамотой Учредителя выплачивается единовременная премия в размере одного минимального размера оплаты труда за счет средств учреждения, в котором работает награжденный.

Лица, награжденные Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ, могут быть премированы в размере трехкратной минимальной заработной платы за счет средств организации, в которой они работают.

Премирование директора Колледжа осуществляется на основании приказа Учредителя.

Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера Колледжа за счет средств от приносящей доход деятельности осуществляется по решению руководителя с учетом мнения Совета колледжа.

Руководителю, заместителям и главному бухгалтеру Колледжа премия не выплачивается при наличии дисциплинарных взысканий, наложенных приказом органа исполнительной власти специальной компетенции.

Премирование педагогического персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала как за счет средств от приносящей доход деятельности осуществляется по решению руководителя с учетом мнения Совета колледжа.

Материальная помощь предоставляется работникам колледжа, находящимся в трудной жизненной ситуации. Материальная помощь сотрудникам может быть оказана как за счет средств от приносящей доход деятельности.

В пределах фонда оплаты труда Колледжа руководящим работникам оказывается материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60) в размере должностного оклада;
- при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью, в размере до двух средних заработков, определенных в соответствии с действующим порядком исчисления заработной платы;
- в связи со смертью работника, членов его семьи (супруги, дети, родители) и в связи с необходимостью длительного и дорогостоящего лечения с предоставлением документов об оплате, выданных медицинским учреждением, в размере должностного оклада;
- при уходе в очередной отпуск в размере должностного оклада не более 1 раза в год.

В пределах фонда оплаты труда всем сотрудникам Колледжа оказывается материальная помощь в размере, утверждаемом директором колледжа с учетом мнения Совета колледжа в следующих случаях:

- в связи с трудным материальным положением,
- на лечение,

- в связи со смертью работника, членов его семьи (супруги, дети, родители) и в связи с необходимостью длительного и дорогостоящего лечения с предоставлением документов об оплате, выданных медицинским учреждением, в размере должностного оклада,

- в связи с заключением брака,

- в связи с круглыми датами со дня рождения (25,30,35,40,45,65,70,75 и т.д. лет)

- в связи с рождением ребенка.

Сотрудникам библиотеки может быть выплачена материальная помощь на оздоровление в размере должностного оклада.

Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора, который выпускается после рассмотрения заявления сотрудника на заседании совета Колледжа.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы и ее выплаты в установленные сроки несут директор и главный бухгалтер колледжа в соответствии с законодательством.

8.ОХРАНА ТРУДА

Основные понятия

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

Опасный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Средства индивидуальной и коллективной защиты работников - технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

Система управления охраной труда - комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей.

Требования охраны труда - государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

Государственная экспертиза условий труда - оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда.

Стандарты безопасности труда - правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда.

Профессиональный риск - вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

Управление профессиональными рисками - комплекс взаимосвязанных мероприятий, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда
Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на

работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

-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;

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

-соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

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

-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;

-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;

-недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

-организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной

защиты;

-проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

-в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

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

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

-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;

-принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и

здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

-расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

-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;

-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, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

-обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на

производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- 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 для принятия локальных нормативных актов;

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

9. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

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

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

10. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников с целью повышения их квалификации для нужд Колледжа определяет Работодатель.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышение

квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем.

Работникам Колледжа, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные настоящим Договором, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, трудовым договором.

Работники Колледжа имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником Колледжа и Работодателем.

Работникам, обучающимся в высших учебных заведениях без отрыва от производства, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением. Осуществлять меры, направленные на сохранение и рациональное использование профессионального потенциала Работников, их социальную защищенность.

11. РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ И КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ И ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

Под коллективным трудовым спором следует понимать неурегулированные разногласия между работниками Колледжа и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения договора, иных соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение работников Колледжа при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

Во всем, что касается рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, стороны по договору обязуются придерживаться порядка и правил, предусмотренных законодательством РФ.

Для разрешения трудовых споров в Колледже создается специальная комиссия.

12. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется направлять полученную Колледжем прибыль на:

- премирование, стимулирующие выплаты;

- улучшение условий труда и быта;
- организацию отдыха работников и их семей;
- мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей;
- укрепление материально - технической базы;
- содержание зданий и сооружений;
- капитальный ремонт и благоустройство территории.

Работодатель для управления средствами социального страхования Колледжа на паритетных началах организует комиссию по социальному страхованию, которая осуществляет свою деятельность в соответствии с «Положением о комиссии по социальному страхованию». Комиссия по социальному страхованию решает вопросы о расходовании средств социального страхования, осуществляет контроль правильности выплат пособий по социальному страхованию.

Работодатель способствует работникам в своевременном оформлении пенсий по старости, которые оформляются по месту жительства.

Работодатель обязуется обеспечить для работников Колледжа регулярные профилактические осмотры, прививки и прохождение флюорографии.

Все работники обязуются регулярно проходить профилактические осмотры и флюорографию в сроки, установленные работодателем.

Работодатель обязуется способствовать работникам в подготовке и оформлении документов, дающих право на заслуженное присвоение звания «Ветеран труда».

В случае использования труда совместителей Работодатель признает за ними право пользоваться практически всеми правами и привилегиями, которыми наделены штатные сотрудники Колледжа.

13. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ, УВОЛЬНЯЕМЫМ В СВЯЗИ С СОКРАЩЕНИЕМ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА

Увольнение работников по сокращению численности или штата применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства в ПОАНО «Медицинский колледж» г.Хасавюрт (за исключением работающих пенсионеров).

При принятии решения о ликвидации ПОАНО, сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п.1 и 2 ст.81 Трудового кодекса РФ не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух Работников из одной семьи.

При необходимости, с учетом производственных условий, предоставлять высвобождаемому Работнику оплачиваемое время до трех рабочих дней в месяц для самостоятельного поиска работы с сохранением среднего заработка.

В целях повышения социальной защиты Работников, увольняемых на основании п.1 и 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять им следующие социальные гарантии:

- а) содействовать этим Работникам при трудоустройстве;
- б) предупреждать работников о предстоящем увольнении не позднее чем за два месяца до даты предполагаемого расторжения с ним трудового договора;

Взаимодействовать с органами службы занятости, администрации регионов в целях совместного решения вопросов по трудоустройству.

Предоставлять вакантные места преимущественно лицам, ранее работавшим в ПОАНО, с учетом их квалификации.

14. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ

Работать честно, добросовестно, соблюдать трудовую дисциплину, эффективно использовать рабочее время, не допускать действий, мешающим другим работникам удалять их трудовые обязанности.

Улучшать качество работы, проявлять инициативу и творческий подход к работе, постоянно повышать уровень профессиональных знаний.

Соблюдать требования охраны труда, предусмотренные нормативными актами Российской Федерации и нормативными документам ПОАНО «Медицинский колледж» г.Хасавюрт, осуществлять предписанные корпоративной медицинской профилактические оздоровительные мероприятия.

Соблюдать установленный режим работы, Правила внутреннего трудового распорядка, проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость.

Незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в трудовом коллективе, уважать права других работников.

Действовать в интересах ПОАНО «Медицинский колледж» г.Хасавюрт, пресекать посягательства на его собственность, недобросовестные действия, наносящие ущерб Колледжу, отстаивать интересы работников Колледжа в общественной жизни.