

краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Минусинский медицинский техникум»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2023-2026 год



Работодатель
Ио Директора КГБПОУ ММТ
В.Г.Селиванова

Представитель
работников КГБПОУ ММТ
Председатель совета трудового коллектива
О.А.Нижегородцева

13.12.2023

Председатель профкома
КГБПОУ ММТ
Е.Л. Игай
13.12.2023

Коллективный договор принят
на общем собрании трудового коллектива
« 13 » декабря 2023г.
Протокоя № 1

г.Минусинск

Содержание договора

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Права и обязанности сторон	6
Раздел 3. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников	9
Раздел 4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости	12
Раздел 5. Оплата труда	13
Раздел 6. Регулирование рабочего времени, времени отдыха	16
Раздел 7. Улучшение условий охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи	18
Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации	20
Раздел 9. Социальная защита работников	21
Раздел 10. Охрана труда.....	21
Раздел 11. Заключительные положения	23

Приложение:

Положение об оплате труда работников с изменениями

Раздел 1. Общие положения.

1.1 Настоящий коллективный договор, в дальнейшем по тексту «Договор» заключён в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности техникума; направлен на повышение социальной защищённости работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы техникума, а так же на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности техникума, выполнение требований законодательства о труде и настоящего Договора.

1.2 Договор призван выполнять следующие функции:

- организацию трудовых отношений в техникуме;
- обеспечение стабильности трудовых отношений;
- обеспечение и защиту интересов работников, работодателя и обучающихся техникума.

1.3 Стороны и назначение Договора.

Сторонами настоящего Договора являются:

- краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Минусинский медицинский техникум» (далее техникум), в лице директора техникума в дальнейшем «работодатель»;
- работники краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Минусинский медицинский техникум», в лице председателя трудового коллектива в дальнейшем «работники»;

Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками учреждения и работодателем, а также отношения между администрацией техникума и студентами техникума.

1.4 Стороны при заключении Договора руководствуются следующими принципами:

- соблюдение норм законодательства Российской Федерации;
- равноправие сторон;
- свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание настоящего Договора;
- разрешение всех возникающих разногласий и споров, в первую очередь, путём переговоров.

1.5 Предмет Договора.

1.5.1. Предметом настоящего Договора являются положения об условиях труда и его оплаты, о социальном обслуживании работников техникума, о гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.

1.5.2. В настоящем Договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников и работодателя.

1.5.3. В случае пересмотра норм трудового законодательства, положения настоящего Договора подлежат изменению путём внесения изменений или дополнений.

1.5.4. Управление техникумом, разработка и проведение в жизнь планов набора и выпуска специалистов, организация учебно-воспитательной работы, социально-экономическое развитие техникума осуществляется администрацией техникума в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании» в действующей редакции, Уставом КГБПОУ «Минусинский медицинский техникум», Правилами внутреннего распорядка КГБПОУ «Минусинского медицинского техникума», с условиями настоящего коллективного Договора и иными локальными актами техникума.

1.6 Сфера действия Договора:

1.6.1 Действие настоящего Договора распространяется на всех работников техникума. Действие Правил внутреннего распорядка КГБПОУ «Минусинского медицинского техникума» распространяется на всех работников и студентов техникума.

1.6.2 Настоящий Договор заключён на три года. Он вступает в силу со дня его подписания представителями работников, работодателя техникума и действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий. Стороны Договора вправе продлить действие настоящего Договора, но не более чем на три года.

1.6.3 Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.6.4 В соответствии с нормами Трудового кодекса РФ при приёме на работу работник должен быть ознакомлен под роспись с локальными правовыми актами техникума, соблюдение которых обязательно для работников и администрации с:

- Уставом техникума;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Условиями трудового договора (эффективного контракта)
- штатным расписанием;
- нормативными актами по охране труда;
- условиями настоящего коллективного Договора с приложениями инспектором отдела кадров техникума. Для студентов правила внутреннего распорядка должны вывешиваться для всеобщего обозрения, с которыми студенты должны быть ознакомлены при поступлении в КГБПОУ ММТ.

1.6.5 В соответствии с Трудовым Кодексом РФ заключать трудовые договора (Эффективные контракты) с вновь принимаемыми работниками в письменной форме и в полном соответствии с трудовым законодательством. При оформлении трудового договора (эффективного контракта) наименование должности работника указывать в точном соответствии со штатным

расписанием техникума. Изменять условия трудового договора (эффективного контракта) допускается в порядке и при условиях указанных в действующем законодательстве Российской Федерации.

1.7. При осуществлении сторонами контроля за выполнением коллективного договора, стороны представляют друг другу информацию о реализации мероприятий по выполнению коллективного договора ежегодно информировать работников на общем собрании трудового коллектива. О принятых решениях направлять на уведомительную регистрацию коллективный договор, изменения и дополнения к нему в администрацию г. Минусинска, в соответствии с Законом Красноярского края от 30.01.2014 N 6-2056 (ред. от 21.04.2022) "О наделении органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов края государственными полномочиями по осуществлению уведомительной регистрации коллективных договоров и территориальных соглашений и контроля за их выполнением".

1.8. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с ст. 53.1 Трудового Кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями;
- иные формы, определенные Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.9. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

1.10. Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

1.11. Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Договора обязуется довести его содержание до сведения всех работников путем размещения Договора на официальном сайте работодателя.

1.12. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать работников о финансово-экономическом положении Работодателя, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

1.13. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

Раздел 2. Права и обязанности сторон.

2.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы техникума, повышения уровня жизни работников:

2.2. Работники имеют право на:

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

- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков; полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов; участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами; разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами; возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.3. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.4. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами; принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.5. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением; знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами; возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

-совместно с инспектором труда проводить специальные инструктажи по профилактике ВИЧ/СПИД с рассмотрением стратегии защиты на рабочих местах. Подобные стратегии должны быть направлены на 1) получение знаний о международных стандартах и национальном законодательстве (о дискриминации в области труда и занятий и методах информирования работников и администрации о ВИЧ/СПИД) 2) проведение инструктажей по технике безопасности и охране труда и здоровья, а также обучение на рабочем месте в аспекте ВИЧ/СПИД 3) помощь работникам в осуществлении своих законных прав (например, при получении существующих пособий); 4) мониторинг случаев нарушения прав ВИЧ-инфицированных работников и проч.

Работодатель обязан вести профилактические мероприятия по предотвращению распространения коронавирусной инфекции (COVID-19) среди работников.

-содействовать реализации прав граждан предпенсионного возраста на полную, продуктивную и свободно избранную занятость, а также реализацию дополнительных гарантии социальной поддержки.

Раздел 3. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного контракта) как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.2. В трудовом договоре (эффективном контракте) могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и(или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;
- об улучшении социально-бытовых условий жизни Работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Помимо лиц, указанных в ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации, испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц предпенсионного возраста.

3.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (эффективного контракта). Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

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

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

3.7. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение Сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из Сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе Работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных Сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке,

установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы;

9) отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;

10) обстоятельства, не зависящие от воли Сторон;

11) нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

3.8. Работодатель обязуется выплачивать Работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи:

- с отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы;

- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;

- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;

- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных Сторонами условий трудового договора.

3.9. Передача техникума из подчинения Министерства Здравоохранения Красноярского края в подчинение другого органа, не прекращает действие трудового договора (эффективного контракта). При смене собственника техникума, а равно при его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с письменного согласия работника продолжают действовать (ст. 75 Трудового кодекса Российской Федерации). Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в этих случаях возможно только при сокращении численности или штата работников.

Раздел 4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 1 год до пенсии);
- проработавшим в организации более 15 лет.

4.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.5. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 5. Оплата труда

5.1. В области оплаты труда стороны договорились: работодатель обязуется выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях) работникам на основе действующего законодательства Российской Федерации об оплате труда работников краевых государственных учреждений с учётом Краевой тарифной сетки, действующей для всех работников техникума.

Заработную плату выплачивать (перечислять на расчетный счет работника) не реже чем два раза в месяц, только в денежной форме. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчетного листка, с указанием составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований, произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки (перечисление на расчетный счет работника).

Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

В соответствии со ст. 139 ТК РФ для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые работодателем независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

В соответствии со ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях устанавливать в соответствии с ТК РФ и другими нормативно-правовыми актами РФ.

Заработная плата выплачивается работнику при условии выполнения им должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором (срочным трудовым договором), соответствующей должностной инструкцией.

5.2 Своевременно проводить тарификацию работников с учетом изменения педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной квалификационной категорией производить с момента вынесения аттестационной комиссией соответствующего решения.

Заработная плата педагогических работников определяется путем умножения стоимости одного часа на фактическое количество выданных часов. В расчет дополнительно включается квалификационная категория и надбавки, предусмотренные законом. Стоимость одного часа рассчитывается исходя из размера должностного оклада деленную на норму педагогической нагрузки в месяц. Иным работникам оплата труда производится согласно производственного календаря.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

5.3 Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в техникуме его директором, определяется учредителем, а другими работниками, ведущими ее помимо основной работы, - директором техникума.

Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни, не планируется. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей ограничивается верхним пределом 1440 часов (36 часов в неделю) - для преподавателей

В исключительных случаях, когда по дисциплине остается незначительное количество нераспределенных часов и не представляется возможным на этот объем работы найти преподавателя, директор техникума, по согласованию с тарификационной комиссией может установить таким работникам учебную нагрузку и выше указанных норм.

5.4 Педагогическая нагрузка до 300 часов (включительно) для штатных работников и внешних совместителей техникума совместительством не является и не требует официального заключения срочных трудовых договоров.

Для преподавателей с почасовой оплатой труда не превышающей 300 часов в год применяются ставки почасовой оплаты.

5.5. Согласно статье 151 ТК РФ при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Конкретный размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. Доплаты за работу в выходные или праздничные дни, а также за сверхурочные работы, при условии оформления таких работ приказом директора техникума, оплачиваются в соответствии со статьей 153 ТК РФ

5.7. На определённый период времени доплата работникам производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда на финансовый год, за увеличение объёма и сложность выполняемых работ, индивидуальные деловые качества работника и уровень его профессионального мастерства.

5.8. Ежеквартальная доплата заместителям директора техникума, главному бухгалтеру устанавливается министерством здравоохранения Красноярского края.

5.9. В соответствии со статьей 154 ТК РФ оплата труда в ночное время за каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 % от должностного оклада..

5.10. Работникам техникума в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2006 N 255-ФЗ, производится выплата пособия за первые три дня временной нетрудоспособности из фонда заработной платы, финансируемого из бюджетных средств. Расчёт оплаты за указанные дни производится как оплата по листку нетрудоспособности в соответствии с правилами, установленными законодательством РФ, а за остальной период начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности за счет средств бюджета Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

5.11. Застрахованным лицам, добровольно вступившим в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, за счет средств бюджета Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации с 1-го дня временной нетрудоспособности.

5.12. Удержания из заработной платы работников техникума производятся в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Виды удержаний из начисленной заработной платы:

- подоходный налог с физических лиц;
- отчисление в пенсионный фонд РФ;
- отчисление в фонд социального медицинского страхования.

Размеры таких отчислений устанавливаются законодательством Российской Федерации.

5.13. Материальная помощь работникам техникума предоставляется по заявлению работника при наличии финансирования, согласно положения об оплате труда.

При наличии экономии внебюджетных средств работникам техникума приказом директора устанавливается единовременная материальная помощь.

5.14. С учетом мнения Совета техникума применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путем:

- объявления благодарности;
- награждения почетной грамотой;

- представления к награждению отраслевыми и государственными почетными грамотами, званиями, наградами и др.

5.15. В соответствии со статьей 168 ТК РФ в случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

Раздел 6. Регулирование рабочего времени и времени отдыха

6.1 Режим рабочего времени в техникуме определяется Правилами внутреннего распорядка. В исключительных случаях, предусмотренных законодательством, и в установленном им порядке могут допускаться сверхурочные работы, привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни.

6.2 Продолжительность рабочего времени работников устанавливается в 40 часов при пятидневной рабочей неделе. Всем педагогическим работникам, в том числе и штатным работникам продолжительность рабочей недели устанавливается 48 часов при шестидневной рабочей неделе.

6.3 По индивидуальному соглашению с работодателем, некоторым работникам может устанавливаться неполная рабочая неделя с оплатой труда пропорционально отработанному времени.

6.4 Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается при пятидневной рабочей неделе на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

6.5 Время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания устанавливаются в соответствии с правилами внутреннего распорядка техникума.

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается педагогу-психологу и воспитателю.

В учреждении время отдыха и приема пищи (обед) устанавливается с 12-00ч. до 12ч.-50м. Окончание работы в пятницу устанавливается 16-10ч., за счет сокращения ежедневного времени обеденного перерыва на 10 минут. При полной отработке трудовых часов в неделю, что не приводит к уменьшению заработной платы сотрудников.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (должность сторож, вахтер, педагогические работники).

6.6 При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня – в субботу и в воскресенье. При шестидневной рабочей неделе – один день в воскресенье.

Работникам, находящимся в длительных командировках, выплачиваются суточные за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и праздничные дни, а также время нахождения в пути. Средняя заработная плата за выходные дни в этом случае не производится и не оплачивается в повышенном размере.

В случае командирования работника в выходные и праздничные дни либо специально в выходные и праздничные дни, то каждый такой день оплачивается по двойной ставке оклада или по желанию сотрудника за дополнительный день отдыха.

6.7 В соответствии со статьей 114 ТК РФ предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Согласно статьи 123 ТК РФ и не позднее 15 декабря разрабатывать с учетом мнения Совета техникума, утверждать и доводить до сведения работников график отпусков на очередной календарный год. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней за работу в Ра районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, предоставляется директору техникума, его заместителям, руководителям структурных подразделений техникума, педагогическим работникам в случае, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой, продолжительностью 56 календарных дней, в соответствии с постановлением Правительства РФ «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений» от 01.10.2002г. №724 в действующей редакции.

Отпуск предоставляется на основании графика отпусков, ежегодно утверждаемого директором техникума.

Оформлять отпуск приказом директора, с указанием даты его начала и продолжительности.

По желанию работника предоставлять ему ежегодный оплачиваемый отпуск по частям, каждая из которых не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

6.8. 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.

6.9. За дежурство в праздничные дни работникам техникума, производится оплата труда в двойном размере по приказу директора, либо по желанию работника дополнительный день отдыха. При этом оплата за работу в выходной, праздничный день производится в одинарном размере, а дополнительный день отдыха не оплачивается.

6.10. При выплате заработной платы, каждому работнику под роспись выдается расчетный листок. Форма расчетного листа утверждается работодателем, с учетом мнения совета трудового коллектива.

Раздел 7. Улучшение условий охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи

7.1 В соответствии со статьей 217 ТК РФ возложить обязанности по охране труда на директора техникума, который обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. В этих целях в техникуме разрабатывается и принимается комплект инструкций по охране труда, обеспечиваются рабочие места в техникуме инструкциями по охране труда, проводится вводный инструктаж.

7.2 Работодатель обязан систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику ответственным за охрану труда, назначаемым приказом директора техникума.

7.3 Расследование несчастных случаев с работниками или студентами во время работы или в учебное время, возлагается на ответственного за охрану труда в техникуме. Ответственный за охрану труда вправе созывать для каждого несчастного случая внеочередное заседание комиссии по охране труда для расследования несчастных случаев на производстве. Кроме того, к расследованию, на договорной основе, могут привлекаться специалисты в области охраны труда, не являющиеся работниками техникума.

7.4 Директор совместно с работниками и в соответствии с инструкциями по охране труда в техникуме обязаны соблюдать государственные отраслевые стандарты безопасности труда по объектам и оборудованию. Контроль за точным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на ответственного за охрану труда в техникуме.

7.5 Ответственное лицо за охрану труда в техникуме обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедшим обучение, запрещается. Перечень лиц, обязанных пройти обучение, сроки проведения вводного и повторного инструктажей и лица, ответственные за его проведение, определяются приказом директора техникума.

7.6 В соответствии со статьей 212 ТК РФ при проведении обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется место работы и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров. Контроль за своевременную организацию и проведение медицинских осмотров возлагается на ответственного лица, назначенного директором.

7.7 Директор техникума обязуется проводить обязательное медицинское и социальное страхование всех работников техникума, работающих на постоянной основе.

7.8 Директор техникума обязан на работах с вредными условиями труда выдавать работникам бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, при условии финансирования данной статьи расходов из бюджетных средств. Если несчастный случай на производстве произошёл вследствие отсутствия средств индивидуальной защиты у работника в момент выполнения работы с вредными условиями труда, работодатель не вправе ставить этот факт в вину работника как невыполнение этим работником требований техники безопасности.

7.9 Работники техникума, прошедшие инструктаж по соблюдению правил охраны труда и технике безопасности, обязаны безоговорочно выполнять требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, отражённые в инструкциях по охране труда. Невыполнение данного требования, равно как и отказ от прохождения вводного и повторного инструктажей, специального обучения и сдачи соответствующих экзаменов по технике безопасности и правилам эксплуатации оборудования, рассматриваются как нарушение трудовой дисциплины, что влечёт за собой наложение дисциплинарного взыскания. Если невыполнение указанных требований повлекло за собой причинение ущерба имуществу техникума, работник несёт материальную ответственность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

6.10 Обеспечить условия и охрану труда женщин:

- переводить беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

7.11 Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

7.12 Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

7.13 Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

7.14 Обеспечить своевременное выполнение технических мероприятий по улучшению условий охраны труда. Проводить не позднее 30 августа каждого календарного года проверку готовности техникума к новому учебному году, приемку помещений, учебных кабинетов, лабораторий и др. с оформлением соответствующих актов.

7.15 Работники обязуются выполнять меры по экономии энергоснабжения, установленные в учреждении.

7.16 Работникам запрещается курение табака на рабочих местах, на территории и в других помещениях образовательного учреждения, в том числе общежития.

Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Работодатель обязуется:

8.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа.

8.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

8.3. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

Раздел 9. Социальная защита работников

В целях организации социальной работы в техникуме предусматривается:

9.1 Работа по социальному страхованию, деятельность которой регулируется действующим законодательством РФ.

9.2. В соответствии со статьей 196 ТК РФ распространить льготы и гарантии, предусмотренные законодательством, для лиц, совмещающих работу с обучением, на работников, получающих второе образование соответствующего уровня в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю деятельности техникума.

10. Охрана труда

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Обеспечить безопасные условия труда, образовательного процесса, научно-исследовательских работ в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда. Организовать постоянный контроль за их соблюдением.

10.1.2. Для выполнения обязательств настоящего раздела Договора ежегодно предусматривать необходимые средства в смете расходов работодателя и обеспечить их расходование.

10.1.3. Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, установленными работодателем.

10.1.4. При приеме на работу и изменении условий труда своевременно информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

10.1.5. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и возникновения профессиональных заболеваний.

10.1.6. Организовать в структурных подразделениях работодателя специальную оценку условий труда, разработать план-график проведения специальной оценки условий труда по структурным подразделениям и обеспечить его поэтапное выполнение.

10.1.7. Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также регулярную диспансеризацию работников в рамках проведения всеобщей диспансеризации населения в возрасте от 18 лет.

10.1.8. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливать льготы и преимущества для работников, обеспечивать условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

Устанавливать сокращенный рабочий день при отклонении температурного режима на рабочих местах (в помещениях) выше или ниже допустимых величин показателей микроклимата на рабочих местах, которые предусмотрены требованиями СанПиН к температурному режиму и влажности помещений.

10.1.9. Обеспечить проведение контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечить на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность.

10.1.10. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей Профсоюзной организации для проведения проверок соблюдения законодательства Российской Федерации по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в подразделениях работодателя, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

10.1.11. Привлекать представителей Профсоюзной организации к участию в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных объектов учебного, научного и производственного назначения: лабораторий, помещений, экспериментальных установок и оборудования.

10.1.12. Обеспечить наличие медицинских аптек, укомплектованных в соответствии с законодательством Российской Федерации, в структурных подразделениях работодателя.

10.1.13. Обеспечить безопасные подходы ко всем зданиям и сооружениям работодателя, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда крыш зданий и территории работодателя.

10.1.14. Осуществлять контроль и организацию профилактической работы по соблюдению работниками требований законодательства Российской Федерации о запрете курения.

10.1.15. С учетом имеющихся финансовых источников дополнительно выдавать работникам, работающим с общими загрязнениями или выполняющим наружные работы в холодное время года, средства индивидуальной защиты (специальную одежду, обувь, перчатки), предотвращающие вероятность причинения вреда здоровью.

10.2. Работники обязуются:

10.2.1. Соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.2.2. Своевременно информировать работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режим.

Раздел 11. Заключительные положения и контроль за выполнением коллективного договора

11.1 Настоящий Договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор может быть продлён дополнительным соглашением сторон на срок не более 3-х лет.

11.2 Настоящий договор в любое время может быть изменён или дополнен соглашением сторон. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

Стороны договорились, что все изменения и дополнения к настоящему Договору действуют в течение срока его действия.

11.3 Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора, стороны используют примирительные процедуры с составлением протоколов разногласий. В течение трёх дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.4. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к её участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

11.5 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён до сведения работников в течение 1 месяца после его подписания сторонами. Комиссия по разработке проекта коллективного договора обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации прав работников, основанных на коллективном договоре.

11.6 Контроль за выполнением норм коллективного договора осуществляют все стороны Договора, его подписавшие.

11.7 Стороны за нарушение норм настоящего Договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.8. Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок направляется работодателем в орган по труду администрации г. Минусинска для уведомительной регистрации в соответствии со статьей 50 Трудового кодекса РФ.