

Представитель Работодателя:

Директор ГБПОУ ДЗМ «МК №1»

Е.А. Бояр

«05» апреля 2016г.



Представитель Работников:

ГБПОУ ДЗМ «МК №1»

В.И. Стрижевская

«05» апреля 2016 г.

«Подпись В.И. Стрижевской заверяю»

Директор ГБПОУ ДЗМ «МК №1»

Е.А. Бояр



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Департамента
здравоохранения города Москвы
«Медицинский колледж № 1»**

на период с «05» апреля 2016года
по «04» апреля 2019 года

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№1-340 от 06.04.2016 г.

с замечаниями не согласен

Москва, 2016

Настоящий Коллективный договор заключен между Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением Департамента здравоохранения города Москвы «Медицинский колледж № 1» (далее по тексту «Колледж»), в лице Директора Бояр Елены Александровны, действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и Работниками Колледжа, в лице _____, действующего на основании Протокола общего собрания Работников от «___» _____ 2015 года № _____, именуемого в дальнейшем «Представитель Работников», с другой стороны.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, содержащие обязательства по установлению условий труда, оплаты труда, занятости и социальных гарантий для Работников Колледжа.

Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в:

- Конституции Российской Федерации,
- Трудовом кодексе Российской Федерации (далее по тексту ТК РФ),
- Федеральном законе Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Федеральном законе Российской Федерации от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»,
- Законе города Москвы от 11.11.2009 № 4 «О социальном партнерстве в городе Москве»,
- Московском трехстороннем соглашении на 2013-2015 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей,
- иных нормативных правовых актах Российской Федерации и города Москвы.

1.2. Коллективный договор заключен с целью:

- определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Колледжа;
- установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников;
- обеспечения эффективности деятельности Колледжа;
- создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов Работников и Работодателя;
- обеспечения согласованных условий организации оплаты труда;

– обеспечения условий труда, соответствующих требованиям эффективного его использования и безопасности здоровья и жизни Работников;

– создания современной системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки членов трудового коллектива Колледжа;

– правового закрепления норм отношений между Работодателем и Работниками, придания цивилизованных форм разрешения конфликтных ситуаций, возникших на различных уровнях взаимоотношений между Работодателем, коллективом и отдельными Работниками;

– создания системы дополнительной отплаты труда в зависимости от его качества и количества, оказания материальной помощи и социальных гарантий, системы материального поощрения Работников, благоприятных условий труда в соответствии с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех Работников, применяются во всех структурных подразделениях Колледжа, в том числе обособленных (филиалах). Ни одна из сторон Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.4. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует три года.

1.5. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет. Каждая из сторон вправе проявить инициативу по продлению срока действия Коллективного договора.

1.6. Предложение о продлении срока действия Коллективного договора направляется другой стороне в письменной форме. Представители стороны, получившие предложение о продлении срока действия Коллективного договора обязаны в течение семи рабочих дней с момента получения указанного предложения направить ответ на полученное предложение. В случае положительного ответа на предложение о продлении срока Коллективного договора, продление срока утверждается совместным решением Работодателя и выборного представительного органа Работников с последующим уведомлением трудового коллектива.

1.7. Стороны договорились, что Работодатель в двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Коллективного договора в Комитете общественных связей города Москвы знакомит с его содержанием Работников с целью дальнейшего выполнения сторонами принятых обязательств.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Колледжа, при реорганизации Колледжа в форме преобразования, расторжения трудового договора с директором Колледжа.

1.9. При реорганизации Колледжа в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. После реорганизации Колледжа его права и обязанности по Коллективному договору переходят к его правопреемнику.

1.10. При смене формы собственности Колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности Колледжа любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.11. При ликвидации Колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Колледжа. Законы и иные нормативные правовые акты, улучшающие социально-экономическое положение Работников, расширяют действие соответствующих пунктов Коллективного договора с момента вступления их в законную силу.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами путем переговоров. По взаимному согласию представителей сторон Коллективного договора в течение срока его действия в его текст могут быть внесены изменения и дополнения.

1.14. Изменения и дополнения вносятся в Коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ.

1.15. Изменения и дополнения доводятся до сведения Работников в соответствии с пунктом 1.7 настоящего Коллективного договора.

1.16. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за исполнением Коллективного договора создается комиссия из представителей сторон.

1.17. Представители сторон Коллективного договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по вопросам социально-экономического положения Работников Колледжа, о ходе выполнения Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые профессиональные и социально-экономические права и интересы Работников, проводят взаимные консультации по социально-трудовым вопросам и задачам Колледжа.

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель принимает с учетом мнения выборного представительного органа Работников:

- Правила внутреннего трудового распорядка Колледжа;
- Положение об оплате труда и материальном стимулировании Работников;

- Соглашение по охране труда;
- инструкции по охране труда;
- перечень должностей работников, работа в которых требует обязательных медицинских осмотров Работников при поступлении их на работу и в период трудовой деятельности;
- перечень работ, на которых предусмотрено бесплатное получение смывающих (моющих) и обезвреживающих средств;
- перечень педагогических должностей Работников, имеющих право на льготное пенсионное обеспечение;
- Положение об обеспечении Работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ);
- перечень работ, на которых предусмотрена бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви;
- перечень Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- перечень Работников, имеющих ненормированный рабочий день.

1.16. Стороны определяют следующие формы участия в управлении Колледжем непосредственно через выборный представительный орган Работников:

- учёт мнения выборного представительного органа Работников в случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством, Коллективным договором;
- проведение 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 Колледжа, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с Представителем Работников планов социально-экономического развития Колледжа;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы, определенные действующим трудовым законодательством, учредительными документами Колледжа, Коллективным договором, локальными нормативными актами.

1.17. Работникам Колледжа гарантируется беспрепятственное право на объединение в профсоюз. Дискриминация Работников в режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и других условиях организации труда по причине участия в профсоюзе не допускается.

1.18. Работодатель и Работники оперативно обеспечивают друг друга полной и достоверной информацией, необходимой для выполнения условий настоящего Коллективного договора и контроля за их выполнением.

1.19. Политическая деятельность (создание структурных единиц партии или организаций, пропаганда политических и религиозных идей) в рабочее время и в стенах Колледжа запрещается.

1.20. Настоящий Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с Работниками Колледжа и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Споры, возникающие между сторонами, решаются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.21. Стороны договорились в случае возникновения коллективных трудовых разногласий решать их в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.22. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Коллективного договора.

2. Трудовые отношения, обеспечение занятости

2.1. Трудовые отношения Работников определяются в соответствии с ТК РФ, другими законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, правовыми актами города Москвы, содержащими нормы трудового права, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), настоящим Коллективным договором, трудовыми договорами, должностными и рабочими инструкциями.

2.2. В трудовом договоре оговариваются условия трудового, предусмотренные статьей 57 ТК РФ. Не допускается включение в трудовой договор с Работником условий, ухудшающих положение Работника, по сравнению с трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

Работодатель и Работники Колледжа обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, второй экземпляр хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.4. Трудовой договор заключается как на неопределенный, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Если в трудовом договоре

не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением объема оказываемых услуг;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- с заместителями руководителя и главным бухгалтером Колледжа;
- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.5. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и Работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, Коллективным договором.

2.7. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.8. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом

договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания.

В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.9. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого Работодателя по согласованию между Работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.10. Испытательный срок по решению Работодателя при приеме на работу для руководителей и их заместителей, руководителей филиалов, устанавливается до шести месяцев, для остальных Работников – до трёх месяцев.

2.11. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора с Работником производится без учета мнения выборного представительного органа Работников и без выплаты выходного пособия. При этом обязательным является письменное уведомление Работника не позднее, чем за три дня до увольнения, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

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

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

2.14. В трудовом договоре указываются сведения и условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ.

Для педагогических Работников Колледжа в трудовом договоре указывается объем учебной нагрузки (педагогической работы). Если в трудовом договоре не указан объем учебной нагрузки, то считается, что Работник работает с тем объемом учебной нагрузки, который ему был установлен приказом директора Колледжа при приеме на работу.

2.15. Объем учебной (преподавательской) работы педагогическим Работникам за ставку заработной платы в Колледже составляет 720 часов в год из расчета на 10 учебных месяцев. Объем учебной (преподавательской) работы устанавливается в соответствии с пунктом 4.1 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее – Порядок), который утвержден Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.16. Объем учебной (преподавательской) работы устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, учебных программ дисциплин, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Колледже. Верхний предел учебной (преподавательской) работы устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году (пункт 7.1.1. Порядка).

2.17. Объем учебной (преподавательской) работы педагогических Работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом директора Колледжа.

2.18. Объем учебной (преподавательской) работы педагогического Работника может быть изменен по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме (пункт 1.7 Порядка).

2.19. Работодатель обязан уведомить педагогических Работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора (пункт 1.8 Порядка).

2.20. При установлении педагогическим Работникам учебной нагрузки на новый учебный год, для которых Колледж является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания учебных дисциплин. Объем учебной нагрузки педагогических Работников Колледжа, установленный в текущем учебном году, может быть изменен по инициативе Работодателя на следующий учебный год в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, сокращением количества групп (пункт 1.6 Порядка).

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

2.22. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Колледже, а также педагогическим Работникам других образовательных организаций, учреждений (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические Работники, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

2.23. Учебная нагрузка педагогическим Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и распределяется между другими педагогическими Работниками на период отпуска основного Работника по уходу за ребенком.

2.24. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.25. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Колледжа в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника.

2.26. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

2.27. Работодатель:

- осуществляет мероприятия по обеспечению занятости Работников;
- осуществляет увольнение Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- в случае увольнения в связи с ликвидацией, реорганизацией, осуществлению мероприятий по сокращению численности или штата Работников, предоставляет Работникам льготы и компенсации в соответствии с законодательством РФ о труде;
- взаимодействует с Центрами занятости населения по городу Москве в целях совместного решения вопроса о переподготовке высвобождаемых Работников;
- предупреждает Работников персонально под роспись не менее, чем за 2 месяца до увольнения, в связи с ликвидацией, реорганизацией, сокращением численности или штата, изменениях определенных сторонами условий трудового договора;
- осуществляет финансирование и обеспечивает прохождение Работниками мероприятий по повышению квалификации в сроки, установленные законами и нормативными правовыми актами РФ и города Москвы, соответствующие требованиям профессии (должности) Работника с сохранением занимаемой должности и денежного содержания среднемесячной заработной платы на этот период;
- направляет Работника, не прошедшего аттестацию по причине несоответствия уровню профессиональной подготовки требованиям занимаемой им должности соответствующей группы (квалификационного разряда), с его согласия на повышение квалификации или переподготовку;
- в целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением штата, численность работающих регулирует, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера:
 - естественного оттока кадров и временного ограничения их приема;
 - упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри Колледжа на освобождающиеся места;
 - при сокращении численности или штата Работников обеспечивает преимущественное право оставления на работе при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, предусмотренных ст. 179 ТК РФ:
 - а) лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
 - б) лицам, имеющим государственные награды в сфере образования;
 - в) одиноким матерям и отцам, имеющим на иждивении детей до 18-летнего возраста;
 - г) молодым специалистам, имеющим стаж менее одного года.
- не допускает увольнения одновременно двух Работников из одной семьи;

- поощряет особо отличившихся в труде Работников и коллектив в целом в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Колледжа;
- обеспечивает безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- устанавливает надбавки и доплаты Работникам за расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, сложность, интенсивность и напряженность работы;
- обеспечивает бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- обеспечивает рабочие места Работников оргтехникой, канцтоварами и другими расходными материалами;
- осуществляет обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.28. За Работниками, высвобожденными в связи с сокращением численности или штата, сохраняется преимущественное право, при прочих равных условиях на заключение трудового договора при создании (восстановлении) новых рабочих мест.

3. Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты

3.1. Заработная плата (оплата труда Работника) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Заработная плата каждого Работника максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 145 ТК РФ.

3.2. Система, порядок, условия и размер оплаты труда, в том числе компенсационные и стимулирующие выплаты, в соответствии со статьей 129 ТК РФ, устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и города Москвы.

3.2.1. Заработная плата Работника Колледжа включает в себя:

- должностной оклад, рассчитываемый с применением повышающего коэффициента соответствующего квалификационного уровня (должности) к минимальному окладу профессиональной квалификационной группы;

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- иные выплаты, не противоречащих законодательству РФ, настоящему Коллективному договору, трудовому договору.

В целях реализации принципов социального партнерства, уважения трудовых прав и интересов Работников, составляющих кадровый потенциал Колледжа, Работодатель признаёт приоритет полного и своевременного расчета по заработной плате, выплатам социального характера, всем видам надбавок, устанавливаемых законодательством, настоящим Коллективным договором и трудовыми договорами перед всеми остальными расходами, в том числе на административно-хозяйственные нужды, капитальные вложения, материально-техническое и учебно-методическое обеспечение.

3.4. Работодатель обеспечивает выплату заработной платы Работникам, отработавшим полностью норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившим норму труда в размере не ниже размера минимального заработной платы, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

Заработная плата Работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

3.5. При формировании фондов оплаты труда предусматриваются средства на выплату премий, единовременных выплат социальной поддержки в форме материальной помощи, установление надбавок за напряженность, сложность, высокие достижения в труде и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда выделяется Колледжу на штатную численность Работников учреждения.

Доплаты, надбавки и другие выплаты стимулирующего характера Работникам устанавливаются в пределах выделенной Колледжу субсидии из бюджета города Москвы на выполнение государственного задания по предоставлению государственных услуг.

3.6. При расчете заработной платы производится расчет всех видов предусмотренных законодательством выплат, компенсаций.

3.7. При реализации своих полномочий по определению размеров персональных повышающих коэффициентов, установлению доплат, надбавок, премиальных выплат и иных выплат стимулирующего характера Работодатель обязуется обеспечить:

- право каждого Работника на справедливое вознаграждение своего труда с учетом количества, качества и интенсивности труда, уровня полученных результатов;

– применение объективных критериев для оценки количества, качества, интенсивности и результатов труда Работника;

– справедливость, прозрачность и гласность принятия решений при определении стимулирующей части заработной платы и персональных повышающих коэффициентов с учетом требований по защите персональных данных Работников.

3.8. В соответствии со статьей 134 ТК РФ индексация заработной платы работников Колледжа производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются Работодателем с учетом мнения выборного представительного органа Работников к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы Работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютным размерах.

Порядок выплаты определяется Положением об оплате труда и материальном стимулировании Работников Колледжа.

3.10. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, определяются трудовыми договорами в порядке, установленном федеральными законами, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы, Коллективным договором, Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Колледжа.

Оплата труда (зарплата) директора Учреждения, включающая в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты, определяется в кратном размере от средней заработной платы Работников Колледжа, относящихся к основному персоналу.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается директором Колледжа на 10%-30% ниже предельного уровня средней заработной платы руководителя учреждения.

3.11. Оплата труда педагогических Работников устанавливается с учетом особенностей, предусмотренных законодательством Российской Федерации и города Москвы для педагогических Работников. Оплата труда за время каникул педагогических и других Работников Колледжа, ведущих преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

3.12. Оплата труда Работникам Колледжа, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда), производится в повышенном размере. Порядок и размеры компенсационных выплат за работу во вредных и (или) опасных условиях труда определяются Положением об оплате труда и материальном стимулировании Работников Колледжа.

3.13. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.14. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

3.15. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

3.16. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

3.17. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, Положением об оплате труда и материальном стимулировании Работников, трудовым договором.

Размеры выплат, установленные Коллективным договором, Положением об оплате труда и материальном стимулировании Работников, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.17.1. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему по его письменному заявлению, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.17.2. Оплата простоев не по вине Работников, а также времени приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, производится в размере соответствующего денежного содержания или средней заработной платы с сохранением места работы.

3.17.3. Оплата труда Работников, переведенных на более легкую работу по состоянию здоровья, регулируется трудовым законодательством.

3.17.4. Работа в сверхурочное время оплачивается в размерах не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.17.5. При направлении на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от работы за Работниками на весь период обучения сохраняется денежное содержание, средняя заработная плата и место работы.

3.17.6. 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.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьёй 60.2 ТК РФ.

3.17.7. Преподавателю, заменяющему другого временно отсутствующего преподавателя, производится оплата на основе ставок почасовой оплаты труда за фактически выполненную работу.

3.18. Почасовая оплата преподавателей и других педагогических Работников Колледжа производится:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев. Если замещение отсутствующего Работника педагогическим Работником осуществлялось свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением их объема педагогической работы;

- при оплате педагогической работы специалистов предприятий, учреждений организации (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы;

- при оплате учебных занятий с обучающимися по основным и дополнительным образовательным программам учебных групп, в которых обучение оплачивается за счет средств физических или юридических лиц.

3.19. Оплата труда педагогических Работников Колледжа за часы учебных занятий, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, а также выполненные при замещении временно отсутствовавших по болезни и другим причинам педагогических работников, производится дополнительно по часовым ставкам, исчисленным путем деления месячной ставки заработной платы на 72 (среднемесячное количество часов). Оплата производится только после выполнения преподавателем учебной нагрузки ежемесячно.

3.20. Размер оплаты одного часа педагогической работы преподавателей-совместителей определяется срочными трудовыми договорами (сроком до одного года).

Размер оплаты одного часа педагогической работы в платных учебных группах не может быть ниже размера оплаты одного часа педагогической работы в бюджетных группах.

3.21. Заработная плата выплачивается Работникам 2 раза в месяц, а в случае их ухода в отпуск – не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Заработная плата выплачивается Работнику путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Выплата заработной платы осуществляется в следующие сроки: заработная плата за первую половину месяца - «20» числа расчетного (текущего) месяца, окончательный расчет - «7» числа следующего месяца за расчетным. При совпадении последнего дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

За задержки получения зарплаты, возникшие по вине банка или из-за неточного указания реквизитов банковского счета Работником, Работодатель ответственности не несет.

3.22. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, порядке и размерах предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.23. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листа утверждается Работодателем с учетом мнения выборного представительного органа Работников в порядке, установленном статьей 132 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников регулируется настоящим Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, утверждаемыми Работодателем по согласованию с Представительным органом Работников.

4.2. Для Работников обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением педагогических Работников Колледжа, для которых законодательством

устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

4.3. Работодатель обязуется вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым Работником Колледжа.

4.4. Стороны согласились, что продолжительность рабочего времени педагогических Работников Колледжа регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным и учебным графиком. Продолжительность рабочего времени руководящих и других работников Колледжа регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

4.5. При утверждении расписания учебных занятий и годового календарного учебного графика Работодатель обязуется соблюдать нормы продолжительности ежедневной работы отдельных категорий работников, установленные статьей 94 ТК РФ.

4.6. В соответствии с ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

– для Работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

– для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю. В случае если такой Работник учится, неделя дополнительно сокращается вдвое, а рабочий день - до 4 часов;

– для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю. Продолжительность ежедневной работы для инвалидов устанавливается в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– для Работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю.

4.7. Перерывы для отдыха и питания Работников устанавливаются Работодателем с учетом мнения выборного представительного органа Работников в соответствии с законодательством и фиксируются в Правилах внутреннего трудового распорядка Колледжа.

4.8. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем работников Колледжа. График работы в каникулярное время определяется планом мероприятий Колледжа и предусматривает исполнение Работниками в каникулярное время трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

4.9. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени.

В случаях, прямо указанных в трудовом законодательстве, Работодатель обязуется устанавливать Работникам неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по обращению:

- беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.10. Применение режима неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений в области социальных, экономических и правовых гарантий. Оплата производится пропорционально отработанному времени. Беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, в соответствии с медицинским заключением снижается норма обслуживания, либо они переводятся на другую, более легкую работу с сохранением среднего заработка.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине легкой работы она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка.

4.11. По просьбе Работника может быть установлен гибкий график работы и другие, удобные для него формы организации труда при обеспечении нормального функционирования Колледжа.

4.12. Работодатель устанавливает по просьбе Работников, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

4.13. В Колледже устанавливается:

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем для педагогических Работников;
- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями для всех остальных категорий Работников.

Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка, графиками сменности и иными локальными нормативными актами Колледжа. Общим выходным днем является воскресенье.

4.14. Работодатель и выборный представительный орган Работников пришли к соглашению, что накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

4.15. Работодатель и выборный представительный орган Работников пришли к соглашению, что действующие Правила внутреннего трудового распорядка, графики сменности не должны предусматривать работу сверх установленной нормальной продолжительности рабочего времени. Применение сверхурочных работ возможно лишь в случаях, оговоренных

статьей 99 ТК РФ, в противном случае любой Работник вправе отказаться выполнять сверхурочные работы.

4.16. Работодатель и представитель Работников пришли к согласию, что работа в выходные дни запрещается. Привлечение отдельных Работников к работе в выходные дни допускается только с письменного согласия Работника и лишь в случаях, перечисленных в статье 113 ТК РФ.

4.17. При работе в ночное время установленная продолжительность работы сокращается на один час. Ночным считается время с 22-00 до 6-00. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере, устанавливаемом Коллективным договором, но не менее 35 % от часовой тарифной ставки. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

4.18. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ. Порядок и условия оплаты определяются Коллективным договором, Положением об оплате труда и материальном стимулировании Работников, трудовым договором.

4.19. Работникам Колледжа предоставляется право на ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется ТК РФ и составляет 28 календарных дней.

Педагогическим Работникам Колледжа предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск в летнее каникулярное время, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации.

4.20. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск, предоставляемый педагогическим Работникам, по желанию Работника могут предоставляться по частям. При этом продолжительность хотя бы одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

4.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного представительного органа Работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель доводит графики ежегодных отпусков до сведения всех Работников.

4.22. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника в порядке и на условиях, определяемых ТК РФ. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.23. Работодатель обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам.

– занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ – 7 календарных дней;

– работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется – не менее 3 календарных дней.

4.24. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим Работникам организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. Длительный отпуск предоставляется Работнику по его письменному заявлению.

Возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств Работнику решается Работодателем, исходя из финансового положения организации.

4.25. Работодатель обязан предоставлять Работникам, совмещающим работу и обучение, успешно осваивающим образовательные программы имеющие государственную аккредитацию среднего профессионального образования, высшего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка согласно нормам ТК РФ .

4.26. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

4.27. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, в соответствии со статьями 128 и 263 ТК РФ следующим категориям Работников:

– имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней;

– имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней;

– одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней;

– отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней;

– мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске - до 7 календарных дней;

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

4.28. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в Колледже.

4.29. Отпуск без сохранения заработной платы может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно, полностью и частями. Перенесение отпусков без сохранения заработной платы на следующий год не допускается.

5. Социальные гарантии, льготы, компенсации

5.1. Работникам Колледжа предоставляются льготы, гарантии и компенсации, установленные действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

5.2. Работодатель совместно с выборным представительным органом Работников разрабатывает предложения по совершенствованию пенсионного обеспечения Работников в связи с особыми условиями труда, осуществляет контроль за правильностью применения списков работ (профессий и должностей), с учетом выполнения которых, пенсия устанавливается при пониженном пенсионном возрасте.

Педагогические работники Колледжа имеют право на досрочную пенсию по старости, в связи с педагогической деятельностью, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.3. Работодатель, руководствуясь Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», осуществляет персонифицированный учет и контроль за своевременным и обоснованным представлением в территориальные управления ГУ отделения ПФР по городу Москве полных сведений о застрахованных лицах.

5.4. Работодатель обеспечивает своевременное перечисление средств на обязательное медицинское страхование Работников в соответствии с Законом Российской Федерации от 29.11.2010 № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

На время проведения периодического медицинского обследования за работниками сохраняется средний заработок.

5.5. В случае сдачи Работниками крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за Работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха в соответствии со статьей 186 ТК РФ.

5.6. Работникам Колледжа, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ при условии получения образования соответствующего уровня впервые в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

5.7. Работодатель при необходимости обеспечивает организацию профессиональной переподготовки, повышение квалификации женщин при выходе на работу после декретного отпуска, отпуска по уходу за ребенком.

5.8. При направлении Работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.9. При использовании Работником с согласия или ведома Работодателя и в его интересах личного имущества Работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих Работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием.

Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

5.10. При повреждении здоровья или в случае смерти Работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания Работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью Работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

5.11. В случае временной утраты трудоспособности Работникам выплачивается пособие по временной нетрудоспособности.

5.12. Работодатель, в пределах экономии фонда оплаты труда, оказывает Работникам материальную помощь в порядке и размерах, установленном разделом «Единовременные выплаты социальной

поддержки» Положения об оплате труда и материальном стимулировании Работников Колледжа.

5.13. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе Работодателя кроме случаев полной ликвидации Колледжа.

5.14. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины Работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности.

Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу Работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда Работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

5.15. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

5.16. Расторжение трудового договора с Работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации Колледжа) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

6. Организация работы по социальному страхованию

6.1. Осознавая необходимость проведения единой социальной политики в отношении Работников и их детей, Работодатель и выборный представительный орган Работников пришли к соглашению, что в Колледже создается Комиссия по социальному страхованию (далее – Комиссия).

6.2. Комиссия осуществляет контроль за использованием средств из бюджета Фонда социального страхования, в том числе за оплатой первых трех дней по временной нетрудоспособности за счет средств Работодателя, за назначением и выплатой пособий.

6.3. На время выполнения обязанностей членов Комиссии, если эти обязанности осуществляются в рабочее время, членам Комиссии гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

6.4. Работодатель через бухгалтерию полностью и своевременно начисляет и перечисляет страховые взносы ежемесячно в ФСС РФ, составляет и предоставляет до 15 числа следующего за отчетным периодом отчет по форме 4, а Комиссия по социальному страхованию осуществляет контроль за формированием и расходованием средств фонда социального страхования.

6.5. Право по защите застрахованных лиц предоставляется выборному представительному органу Работников.

6.6. Работодатель в целях снижения простудных заболеваний и уличного травматизма, обеспечивают своевременную подготовку помещений, зданий и прилегающих территорий к работе в осенне-зимний период, ежегодно содействуют проведению вакцинопрофилактики.

6.7. Стороны настоящего Коллективного договора обязуются проводить не реже одного раза в год анализ состояния временной нетрудоспособности Работников и причин трудопотерь по болезни, в случае постоянного роста заболеваемости принимать срочные меры по их профилактике.

6.8. Настоящий Коллективный договор предусматривает, что выплаты всех видов пособий установленных законодательством, а именно:

- по временной нетрудоспособности;
- по уходу за ребенком-инвалидом;
- по беременности и родам;
- по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет;
- при рождении ребенка;
- ритуальное;
- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности;
- от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- на усыновление ребенка

обеспечиваются Работодателем при содействии Комиссии по социальному страхованию в строгом соответствии с действующим законодательством, а выборный представительный орган Работников осуществляет контроль за правильностью выплаты Работникам пособий и компенсаций.

Работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты пособий и компенсаций.

6.9. В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» выборный представительный орган Работников составляет заключение о степени вины Работника для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученными при исполнении служебных обязанностей.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья Работников в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества.

7.2. Работодатель по согласованию с выборным представительным органом Работников разрабатывает Соглашение по охране труда и осуществляет за счет средств, выделяемых на охрану труда, мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья Работников; создает службы охраны труда, вводит должность специалиста по охране труда (если численность более 50 человек) или назначает ответственных за состояние охраны труда, прошедших специальное обучение по охране труда.

При отсутствии в Колледже специалиста по охране труда Работодатель заключает договоры со специалистами или организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

7.3. Соглашение по охране труда является обязательным приложением к Коллективному договору (приложение 2). При этом в Колледже создаётся система управления охраной труда, которая представляет собой комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда в Колледже и процедуры по достижению этих целей.

7.4. В Колледже проводится поэтапное проведение специальной оценки условий труда, на ее основе в установленном порядке разрабатываются мероприятия по улучшению и оздоровлению условий труда.

7.5. Работодатель и выборный представительный орган Работников предусматривают вывод из эксплуатации морально и физически устаревших ПЭВМ, а также предусматривают дополнительные социально-трудовые гарантии операторам видео дисплейных терминалов и другим Работникам, занятым работой на компьютерах.

Работникам, постоянно занятым на работах с ПЭВМ, через каждые 2 часа работы предоставляется перерыв 15 минут.

7.6. Стороны договорились, что обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Колледже возлагаются на Работодателя.

7.7. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- 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;
- 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 (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований 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 (обследований);
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), 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, федеральным органам

исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору 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 ТК РФ, 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, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, 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 статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

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

7.8. В области охраны труда Работники обязаны:

- 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), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

7.9. На работах с вредными или опасными условиями труда, Работникам бесплатно выдаются сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства. Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

7.10. За нарушение требований по охране труда Работники и Работодатель несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.11. Для проведения мероприятий по охране труда Работодатель утверждает план мероприятий по охране труда.

7.12. Стороны договорились, что Работодатель по каждому несчастному случаю на работе создает специальную комиссию по расследованию причин и их предотвращению. В состав комиссии включаются специалист по охране труда, представители Работодателя и Работников. Комиссию возглавляет Работодатель.

7.13. Стороны обязуются соблюдать требования охраны труда, установленные законодательством РФ, настоящим Коллективным договором, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.14. В случаях, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами, Работодатель обязуется соблюдать установленные законодательством РФ для отдельных категорий Работников дополнительные гарантии охраны труда.

7.15. Стороны согласились, что в случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, не обеспечения Работников необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) Работников, Работники вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, служебным контрактом не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

На время приостановки работы по указанной причине за Работниками Колледжа сохраняется место работы и производится оплата в соответствии с нормами, установленными ТК РФ и иными федеральными законами.

7.16. Работодатель обеспечивает необходимые условия для повышения уровня знаний Работников Колледжа по охране труда, противопожарной безопасности и производственной санитарии (с отрывом и без отрыва от работы). Обучение Работников безопасным приемам и методам труда производится в специализированных учреждениях за счет средств Работодателя.

7.17. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма работников Колледжа.

7.18. По инициативе Работодателя и (или) по инициативе Работников либо их представительного органа создается комитет (комиссия) по охране труда. В ее состав на паритетной основе входят представители Работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия Работодателя и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование Работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу Коллективного договора об охране труда.

8. Обеспечение прав и гарантий представительного органа работников Колледжа

8.1. Работодатель и представительный орган Работников пришли к соглашению, что:

8.1.1. Работодатель обязуется:

– соблюдать права и гарантии представительного органа работников Колледжа, установленные ТК РФ и настоящим Коллективным договором, способствовать его деятельности;

– в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором, принимать решения с учетом мнения выборного представительного органа Работников Колледжа;

– предоставлять выборному представительному органу Работников по запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;

– в письменной форме сообщать выборному представительному органу работников Колледжа о случаях сокращения численности или штата не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях массового сокращения – за три месяца;

– включать членов выборного представительного органа Работников в состав комиссий, в компетенцию которых входят вопросы социально-трудовых отношений, в том числе – аттестационную комиссию Колледжа;

– предоставлять право выборному представительному органу Работников проведения собраний, конференций трудового коллектива Колледжа по согласованию с Работодателем, без нарушения нормальной деятельности Колледжа, выделять для этой цели помещение в согласованные сроки.

8.1.2. Выборный представительный орган Работников Колледжа:

имеет право:

– принимать участие в распределении денежных премий, материальной помощи, в разработке Положения об оплате труда и материальном стимулировании Работников Колледжа на условиях процедуры учета мотивированного мнения выборного представительного органа Работников;

– принимать участие в решении спорных вопросов, конфликтов на основе переговоров, использования примирительных процедур;

– определять и регулировать формы и условия деятельности в Колледже общественных организаций;

– решать вопрос о необходимости заключения с Работодателем Коллективного договора, принимать участие в рассмотрении и утверждении проекта Коллективного договора;

– принимать участие в решении иных вопросов, связанных с деятельностью Колледжа, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

обязуется:

– всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в Колледже;

– осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов Работников Колледжа;

– содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления Работников Колледжа;

– осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий Работников Колледжа в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором;

– принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения Работников Колледжа;

– согласовывать локальные акты Работодателя в соответствии с пунктом 1.18 настоящего Коллективного договора.

8.2. При увольнении Работников по инициативе Работодателя учет мнения выборного представительного органа работников Колледжа обязателен в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8.3. В случае нарушения прав и гарантий выборного представительного органа Работников Колледжа, установленных законодательством РФ и настоящим Коллективным договором, виновные лица несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9. Заключительные положения

9.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем Коллективном договоре, могут быть реализованы, при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по Коллективному договору.

9.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора, в том числе Комиссией, проводившей коллективные переговоры по его разработке и подготовке к заключению.

9.3. Стороны регулярно, не реже, чем раз в год, отчитываются на общем собрании Работников Колледжа о выполнении условий настоящего Коллективного договора.

При обнаружении нарушений выполнения условий Коллективного договора одной из сторон в письменной форме делается представление лицам, подписавшим данный Коллективный договор. Стороны в этом случае обязаны не позднее, чем в недельный срок провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.

9.4. Стороны, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий Коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.5. Подписанный сторонами настоящий Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Комитет общественных связей города Москвы.

9.6. Настоящий Коллективный договор составлен в 3-х экземплярах, которые считаются действительными при наличии подписей обеих сторон – Работника и Работодателя, заверенных печатью последнего. Один экземпляр хранится у Работодателя, второй у представителя выборного органа Работников Колледжа. Третий экземпляр в течение всего срока действия Коллективного договора хранится в Комитете общественных связей города Москвы.

ПРИЛОЖЕНИЯ к Коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУ ДЗМ «МК №1».
2. Соглашение по охране труда в ГБПОУ ДЗМ «МК №1».

Представитель Работодателя:
Директор ГБПОУ ДЗМ «МК № 1»
_____ Е.А. Бояр
« ___ » _____ 2015г.

Представитель Работников:
ГБПОУ ДЗМ «МК № 1»
_____ 2015 г.
« ___ » _____

«Подпись _____ заверяю»
Директор ГБПОУ ДЗМ «МК № 1»
_____ Е.А. Бояр

Представитель Работодателя:
Директор ГБПОУ ДЗМ «МК№ 1»
_____ Е.А. Бояр
«__» _____ 2015г.

Представитель Работников:
ГБПОУ ДЗМ «МК № 1»

«__» _____ 2015 г.

«Подпись _____ заверяю»
Директор ГБПОУ ДЗМ «МК № 1»
_____ Е.А. Бояр

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка

1. Общие положения

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) определяют трудовой распорядок в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Департамента здравоохранения города Москвы «Медицинский колледж № 1» (далее – Учреждение, Колледж) и регламентируют порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Колледже.

1.2. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом, разработанным и утвержденным в соответствии с трудовым законодательством РФ и уставом Колледжа в целях укрепления трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рационального использования рабочего времени, обеспечения высокого качества и производительности труда работников Колледжа.

1.3. В настоящих Правилах используются следующие термины:

«Работодатель» - ГБПОУ ДЗМ «МК № 1»;

«Работник» - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных статьей 16 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);

«Дисциплина труда» - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными законами, трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя.

1.4. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Изменения и дополнения к настоящим Правилам разрабатываются и утверждаются Работодателем с учетом мнения выборного представительного органа работников.

1.6. Официальным представителем Работодателя является директор.

1.7. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах, рабочих и должностных инструкциях, являющихся неотъемлемой частью трудовых договоров.

2. Порядок приёма работников

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора в письменной форме.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящими Правилами, коллективным трудовым договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- иные документы, согласно требованиям действующего законодательства Российской Федерации.

Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится.

2.4. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Работодателем.

2.5. 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.

2.6. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.7. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.8. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок (срочный трудовой договор).

2.9. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.10. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения такого договора, то он считается заключенным на неопределенный срок.

2.11. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, в соответствии с утверждённым Порядком прохождения испытательного срока в ГБПОУ ДЗМ «МК № 1».

2.12. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.13. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

– лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

– лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

– лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.14. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организации и его заместителей, главного бухгалтера - шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.15. При заключении трудового договора на срок до двух месяцев испытание работнику не устанавливается.

2.16. С работниками, с которыми согласно законодательству РФ Работодатель имеет право заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, соответствующее условие должно быть включено в трудовой договор при его заключении.

2.17. При заключении трудового договора лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, должны пройти обязательный предварительный медицинский осмотр.

2.18. На основании заключенного трудового договора издается приказ (распоряжение) о приеме работника на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.19. Перед началом работы (началом непосредственного исполнения работником обязанностей, предусмотренных заключенным трудовым договором) Работодатель (уполномоченное им лицо) проводит инструктаж по правилам техники безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда.

Работник, не прошедший инструктаж по охране труда, технике безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, до работы не допускается.

2.20. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у Работодателя является для работника основной.

3. Порядок перевода работников

3.1. Перевод работника на другую работу – это постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

3.2. Перевод работника может быть произведен только на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, и с письменного согласия работника.

3.3. Допускается временный перевод (до одного месяца) работника на другую работу, не обусловленную трудовым договором, у того же работодателя без его письменного согласия в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

- в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

3.4. Для оформления перевода на другую работу в письменной форме заключается дополнительное соглашение, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (Работодателем и работником). Один экземпляр соглашения передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра соглашения подтверждается подписью работника на экземпляре соглашения, хранящемся у Работодателя.

3.5. Перевод работника на другую работу оформляется приказом, изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ, подписанный директором, объявляется работнику под роспись.

4. Порядок увольнения работников

4.1. Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами.

4.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) Работодателя. С приказом (распоряжением) Работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под

роспись. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

4.3. 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 ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

4.4. При увольнении работник не позднее дня прекращения дня трудового договора возвращает все переданные ему Работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций.

4.5. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. По письменному заявлению работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

4.6. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

4.7. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, Работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

5. Основные права и обязанности работодателя

5.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 настоящих Правил;
- требовать от работников соблюдения правил охраны труда и пожарной безопасности;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- осуществлять иные права, предоставленные ему трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора 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;
- вести учет времени, фактически отработанного каждым работником;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, 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 и контроля за его выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Колледжем 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;
- отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5.2.1. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

– по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

6. Основные права и обязанности работников

6.1. Работник имеет право на:

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

– предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

– рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным трудовым 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 Колледжем в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным трудовым 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;
- иные права, предоставленные ему трудовым законодательством.

6.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной или рабочей инструкцией и иными документами, регламентирующими деятельность работника;
- качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и указания своего непосредственного руководителя;
- соблюдать настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- 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;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;
- 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;
- способствовать созданию благоприятной деловой атмосферы в коллективе;
- незамедлительно сообщать 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);

- принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (аварии, простои и так далее), и немедленно сообщать о случившемся происшествии Работодателю;
- поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;
- соблюдать установленный Работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;
- повышать свой профессиональный уровень путем систематического самостоятельного изучения специальной литературы, журналов, иной периодической специальной информации по своей должности (профессии, специальности), по выполняемой работе (услугам);
- заключать договор о полной материальной ответственности в случае, когда приступает к работе по непосредственному обслуживанию или использованию денежных, товарных ценностей, иного имущества, в случаях и в порядке, установленных законом;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами и трудовым договором.

6.3. Работникам, в том числе педагогическим, запрещается:

- использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику и оборудование;
- использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем, а также в период рабочего времени вести личные телефонные разговоры, читать книги, газеты иную литературу, не имеющую отношение к трудовой деятельности, пользоваться сетью Internet в личных целях, играть в компьютерные игры;
- курить в аудиториях, лаборантских, подсобных помещениях и других помещениях, курение на территории и в помещениях Колледжа;
- употреблять в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества, приходиться на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- выносить и передавать другим лицам служебную информацию на бумажных и электронных носителях;
- оставлять на длительное время свое рабочее место, не сообщив об этом своему непосредственному руководителю и не получив его разрешения;
- применение любого вида взыскания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- применение грубости, пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

- применение угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- изменять по своему усмотрению расписание практических и теоретических занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- отпускать обучающихся с занятий по неуважительным причинам;
- переносить время и место занятий без согласования с Работодателем;
- организовывать мероприятия в то числе выездные без согласования с администрацией Колледжа;
- принимать самостоятельные меры (разбирательства) в случае непредвиденных происшествий без согласования с администрацией колледжа;
- вовлекать в потребление табака обучающихся, в том числе несовершеннолетних.

6.4. Вход в группу после начала занятия разрешается директору или его заместителям и методисту. Запрещается делать преподавателям замечания по поводу их работы во время проведения занятий в присутствии студентов.

6.5. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

7. Рабочее время

7.1. В Колледже устанавливается следующий режим работы:

- шесть рабочих дней в неделю;
- ежедневно с 9.00 до 22.00;
- один выходной день – воскресенье.

Продолжительность рабочего времени работников Колледжа составляет 40 часов в неделю за исключением педагогических работников Колледжа, для которых законодательством устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

7.1.1. Для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем;
- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;
- время начала работы - 9.00, время окончания работы - 18.00;
- перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 13.00 продолжительностью 1 час в течение рабочего дня. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Для педагогических

работников обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в перерывах между занятиями.

7.1.2. Если при приеме на работу или в течение трудовых отношений работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется расписанием учебных занятий, годовым календарным и учебным графиками.

7.2. При приеме на работу сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для педагогических работников – не более 36 часов в неделю;
- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю (при обучении в общеобразовательном учреждении - не более 12 часов в неделю);
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю (при обучении в общеобразовательном учреждении - не более 17,5 часа в неделю);
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю.

7.3. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между Работодателем и работником может устанавливаться неполное рабочее время.

7.3.1. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по их просьбе следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

7.4. Максимальная продолжительность ежедневной работы предусмотрена для следующих лиц:

- работников в возрасте от 15 до 16 лет - пять часов;
- работников в возрасте от 16 до 18 лет - семь часов;
- учащихся, совмещающих учебу с работой:
 - от 14 до 16 лет - два с половиной часа;

от 16 до 18 лет - четыре часа;

- инвалидов - в соответствии с медицинским заключением.

7.5. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать 4 часов в день.

7.5.1. Если работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

7.5.2. Указанные в п. 7.5 и п. 7.5.1 ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в следующих случаях:

- если по основному месту работы работник приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы;
- если по основному месту работы работник отстранен от работы в соответствии с медицинским заключением.

7.6. Для всех категорий работников продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

7.7. Работодатель имеет право привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить сверхурочную работу;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

7.7.1. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Работодатель обязан получить письменное согласие Работника на привлечение его к сверхурочной работе.

Работодатель вправе привлекать работника к сверхурочной работе без его согласия в случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или

эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

7.7.2. Режим ненормированного рабочего дня - особый режим, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них, продолжительности рабочего времени.

Условие о режиме ненормированного рабочего дня обязательно включается в условия трудового договора. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Положением о ненормированном рабочем дне.

7.8. По приказу работодателя при наличии производственной необходимости по докладной руководителя отдела (службы), согласованной с работником, к отдельным работникам может применяться суммированный учет рабочего времени, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал) не превышала нормального числа рабочих часов. График работы может быть установлен индивидуально по соглашению сторон при согласовании с выборным представительным органом от работников, который является приложением к трудовому договору.

7.9. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в таблице учета рабочего времени.

7.10. Посещение работником учреждений и организаций регистрируется в «Книге регистрации разъездов работников». Служебные поездки работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер, регистрируются в «Журнале учета служебных поездок». Командировки производятся по разрешению непосредственного руководителя работника, время отсутствия отмечается в «Журнале командировок». При нарушении этого порядка время отсутствия является неявкой на работу.

7.11. Работниками, постоянная работа которых носит разъездной характер, являются: юрисконсульт, курьер. Разъездной характер работы обязательно отражается в трудовом договоре с работником.

7.12. В Колледже устанавливается ежедневное дежурство.

График дежурства работников Администрации по субботам составляется и утверждается директором, объявляется работникам под роспись и вывешивается на видное место не позднее, чем за месяц до его введения в действие.

Дни отдыха за дежурство по субботам предоставляются в соответствии с требованиями действующего законодательства, по письменному заявлению работника.

7.13. Педагогические работники Колледжа привлекаются к дежурству по училищу. Дежурство начинается за 30 минут до начала занятий и продолжается не более 30 минут после окончания занятий.

График дежурства преподавателей составляется на месяц и утверждается директором. Ответственными за дежурство преподавателей

являются заместители директора по учебной работе. График вывешивается на видное место. На дежурных возлагаются функциональные обязанности, разработанные в Колледж и занесенные в книгу дежурных администраторов и преподавателей.

7.14. Время каникул в течении учебного года является рабочим временем педагогических работников. В этот период они привлекаются к педагогической, методической, воспитательной, организационной, профориентационной и другим видам работ в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

8. Время отдыха

8.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

8.2. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

8.3. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

1) перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 13.00, продолжительностью 1 час в течение рабочего дня; для педагогических работников обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в перерывах между занятиями;

2) два выходных дня - суббота, воскресенье;

3) нерабочие праздничные дни, которые устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством:

- 1, 2, 3, 4 и 5 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

4) ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

8.3.1. Работникам условиями трудового договора могут устанавливаться иные выходные дни, а также другое время предоставления перерыва для отдыха и питания.

8.4. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней, для педагогических работников – ежегодный основной удлиненный

оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 (пятьдесят шесть) календарных дней.

8.4.1. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается директором Колледжа (статья 123 Трудового кодекса РФ). Отпуска педагогическим работникам, предоставляются в период летних каникул (с 5 июля по 30 августа).

8.4.2. В порядке очередности все преподаватели работают в приемной комиссии в качестве ответственного секретаря или его помощника с последующим предоставлением очередного отпуска в удобное для них время без ущерба для учебного процесса.

8.4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного представительного органа работников организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

8.4.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

8.4.5. Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям работников:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

8.4.6. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков.

8.4.7. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

К таким категориям относятся:

- супруги военнослужащих;
- граждане, получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр);

- Герои Социалистического Труда и полные кавалеры Ордена Трудовой Славы;

- почетные доноры России;

- Герои Советского Союза, Герои России, кавалеры Ордена Славы;

- мужа, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам.

8.5. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

8.6. При желании работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период работник обязан предупредить Работодателя об этом в письменном виде не позднее, чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

8.7. 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.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

9. Оплата труда

9.1. Заработная плата работника в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда, закрепленной в Положении об оплате труда и материальном стимулировании работников Колледжа, состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

9.1.1. Размер должностного оклада устанавливается на основании штатного расписания Колледжа.

9.2. Работнику может быть выплачена премия при наличии фонда экономии заработной платы, а так же соблюдении условий и порядка,

установленного Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Колледжа.

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

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

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

9.5. Работникам, у которых условие о разъездном характере работы закреплено в трудовом договоре, производится компенсация транспортных расходов в порядке и на условиях, определенных Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Колледжа.

9.6. Заработная плата выплачивается Работникам 2 раза в месяц, а в случае их ухода в отпуск – не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Заработная плата выплачивается Работнику путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Выплата заработной платы осуществляется в следующие сроки: заработная плата за первую половину месяца - «20» числа расчетного (текущего) месяца, окончательный расчет - «7» числа следующего месяца за расчетным. При совпадении последнего дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

9.7. Заработная плата работнику переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

9.7.1. Заработная плата может быть выплачена в безналичной денежной форме путем ее перечисления на указанный работником расчетный счет либо счёт карты, если в трудовом договоре определены условия перечисления.

9.8. Работодатель с заработной платы работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

9.9. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. К ним относится отстранение от работы:

- в связи с туберкулезом больным туберкулезом. На период отстранения работникам выдаются пособия по государственному социальному страхованию;

- в связи с тем, что лицо является носителем возбудителей инфекционных заболеваний и может явиться источником распространения инфекционных заболеваний и невозможно перевести работника на другую работу. На период отстранения работникам выплачивается пособие по социальному страхованию;

- в связи с непрохождением обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда. Оплата в период простоя производится как за простой;

- в связи с непрохождением обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра (обследования) не по вине работника. В таком случае производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

10. Поощрения за труд

10.1. Для поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, за продолжительную и безупречную работу в Учреждении и другие успехи в труде Работодатель применяет следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение почетной грамотой.

10.1.1. Размер премии устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Колледжа.

10.2. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении) Работодателя и доводятся до сведения всего трудового коллектива. Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений.

10.2.3. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы для награждения орденами, медалями Российской Федерации, именными медалями и другими знаками отличия, для присвоения почетных званий.

11. Ответственность сторон

11.1. Ответственность работника:

11.1.1. За совершение работником дисциплинарного проступка, то есть неисполнения или ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

11.1.2. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным ТК РФ.

11.1.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

11.1.4. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

11.1.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

11.1.6. Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

11.1.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

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

11.1.10. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в пункте 10.1 настоящих Правил, к работнику не применяются.

11.1.11. Работодатель имеет право привлекать работника к материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

11.1.12. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора.

11.1.13. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения работника от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

11.1.14. Материальная ответственность работника наступает за ущерб, причиненный им Работодателю в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

11.1.15. Работник, причинивший прямой действительный ущерб Работодателю, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

11.1.16. Работник освобождается от материальной ответственности в случаях возникновения ущерба вследствие:

- непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайней необходимости или необходимой обороны;
- неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

11.1.17. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

11.1.18. В случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами, на работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный Работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

11.1.19. Письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

11.1.20. Размер ущерба, причиненного работником Работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

11.1.21. Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В

случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

11.1.22. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению Работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления Работодателем размера причиненного работником ущерба.

11.1.23. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный Работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

11.1.24. Работник, виновный в причинении ущерба Работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет Работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

11.1.25. С согласия Работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

11.1.26. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб Работодателю.

11.1.27. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

11.2. Ответственность Работодателя:

11.2.1. Материальная ответственность Работодателя наступает за ущерб, причиненный работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

11.2.2. Работодатель, причинивший ущерб работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

11.2.3. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность Работодателя.

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

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

11.2.6. Заявление работника о возмещении ущерба направляется им Работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением Работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

11.2.7. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

11.2.8. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

12. Заключительные положения

12.1. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, работники и Работодатель руководствуются положениями ТК РФ и иных нормативно-правовых актов Российской Федерации.

12.2. По инициативе Работодателя или работников в настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

Представитель Работодателя:
 Директор ГБПОУ ДЗМ «МК № 1»
 Е.А. Бояр
 «05» апреля 2016г.



Представитель Работников:
 ГБПОУ ДЗМ «МК № 1»
 В.И. Стрижевская
 «05» апреля 2016 г.



«Подпись В.И. Стрижевской заверяю»
 Директор ГБПОУ ДЗМ «МК № 1»
 Е.А. Бояр

СОГЛАШЕНИЕ по охране труда на в ГБПОУ ДЗМ «МК №1»

№	Содержание мероприятий	Ед. учета	Кол-во	Стоимость, руб.	Срок выполнения	Ответственный
1	Обеспечение выдачи средств индивидуальной защиты работникам				постоянно	Зам. директора по АХР
2	Обеспечение бесперебойной работы и надлежащего содержания санитарно-бытовых помещений				постоянно	Зам. директора по АХР
3	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами				постоянно	Зам. директора по АХР
4	Организация проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров работников.	чел.	508 по штату	1000000,00	ежегодно	Директор
5	Проведение вводного инструктажа по охране труда со всеми лицами, поступающими на работу				Постоянно	Специалист по ОТ
6	Обучение и проверка знаний по охране труда руководителей и специалистов в объеме должностных обязанностей	чел.	15	37500,00	1 раз в 3 года	Специалист по ОТ
7	Проведение первичного, повторного инструктажей по охране труда с работниками				2 раза в год	Специалист по ОТ
8	Обеспечение обособленных структурных подразделений				постоянно	Специалист по ОТ

	Содержание мероприятия	Ед. учета	кол-во	Стоимость, руб.	Срок выполнения	Ответственный
	нормативными правовыми актами, наглядными пособиями и учебными материалами по охране труда					
9	Организация подготовки информационных стендов, уголков по охране труда				постоянно	Специалист по ОТ
10	Проведение пропаганды по вопросам охраны труда с использованием для этих целей внутреннего радиовещания, стенных газет, мультимедийных устройств				постоянно	Специалист по ОТ
11	Доведение до сведения работников действующих законов и иных нормативных правовых актов об охране труда РФ, коллективного договора, соглашения по охране труда				постоянно	Директор, Специалист по ОТ
12	Обеспечение обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний			0,2 % от заработной платы	постоянно	Директор, главный бухгалтер
13	Приобретение нормативно-правовой литературы знаков безопасности			19200,00	ежегодно	заведующий библиотекой, Специалист по ОТ
14	Обучение ответственных за ЭБ (4 группа)	Чел.	2	7000,00	ежегодно	Отв. за ЭБ
15	Проведение замены электроустановок, электропроводки в Колледже				2016-2019	Отв. за ЭБ, Зам. директора по АХЧ
16	Обеспечение ЭБ: проверка сопротивления изоляции электросети и электрооборудования, электрощитов и электрооборудования, пожароопасных помещений			129000,00 80000,00	1 раза в год 2 раза в год	Ответственный за ЭБ
17	Проведение специальной оценки условий труда	Мест	67	234500,00	III кв. 2016	Специалист по ОТ

Представитель Работодателя:
 Директор ГБПОУ ДЗМ «МК № 1»
 Е.А. Бояр
 « 05 » апреля 2016г.



Представитель Работников:
 ГБПОУ ДЗМ «МК № 1»
 В.И. Стрижевская
 « 05 » апреля 2016 г.



«Подпись В.И. Стрижевской заверяю»
 Директор ГБПОУ ДЗМ «МК № 1»
 Е.А. Бояр

Прошнуровано/пронумеровано и
скреплено печатью 59

пятьдесят девять листов
Директор Бояр Е.А.

