156

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ	ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ
Председатель профкома ГБПОУ ДЗМ «МК № 1» _____ В.В. Беликов «___» _____ 2022 М.П.	Директор ГБПОУ ДЗМ «МК № 1» _____ А.Д. Геккиева «23» марта 2022 М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

Срок действия: с «23» марта 2022 года
по «22» марта 2025 года

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 196 от 23.03.2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. **Общие положения** 3
2. **Трудовые отношения, обеспечение занятости** 8
3. **Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты** 15
4. **Рабочее время и время отдыха** 21
5. **Социальные гарантии, льготы, компенсации** 25
6. **Организация работы по социальному страхованию** 29
7. **Охрана труда и здоровья** 30
8. **Обеспечение прав и гарантий представительного органа Работников Колледжа** 37
9. **Заключительные положения** 39

ПРИЛОЖЕНИЯ к Коллективному договору 40

ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка 41

СОГЛАШЕНИЕ по охране труда в ГБПОУ ДЗМ «МК № 1» на 2019-2022 годы 72

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён между работодателем и Работниками в лице их представителя, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Департамента здравоохранения города Москвы «Медицинский колледж № 1» (далее – Колледж) и устанавливает взаимные обязательства сторон в соответствии со ст. 40 – 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Основой для заключения Коллективного договора является:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон Российской Федерации от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;
- Федеральный закон Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон Российской Федерации от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования»;
- Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- Федеральный Закон Российской Федерации от 29.11.2010 № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон города Москвы от 11.11.2009 № 4 «О социальном партнёрстве в городе Москве»;
- Московское трёхстороннее соглашение на 2022-2024 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, подписанное 30.12.2021;
- иные нормативные правовые акты Российской Федерации и города Москвы.

1.3. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств сторон по вопросам:

- условий труда, в том числе оплаты труда;

- занятости, переобучения, условий высвобождения Работников;
- продолжительности рабочего времени и времени отдыха, включая вопросы предоставления отпусков;
- улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий;
- обеспечения эффективности деятельности Колледжа;
- создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов Работников и Работодателя;
- обеспечения условий труда, соответствующих требованиям эффективного его использования и безопасности здоровья и жизни Работников;
- создания современной системы профессионального роста, повышения квалификации и профессиональной 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;
- другим вопросам, определённым сторонами.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

- работодатель, в лице его представителя – директора Колледжа Геккиевой Анжелы Джамаловны, действующей на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель»;
- Работники Колледжа в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Колледжа Беликова Василия Владимировича, действующего на основании протокола от 24.05.2017 № 6, именуемого в дальнейшем «Профсоюз».

1.5. Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех Работников (в том числе – совместителей). Ни одна из сторон Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.6. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право письменно уполномочить Профсоюз представлять их трудовые интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. 30, 31 ТК РФ).

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

1.8. Стороны договорились, что Работодатель в двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Коллективного договора в Департаменте труда и социальной защиты населения города Москвы знакомит с его содержанием Работников, путём размещения на официальном сайте Колледжа, с целью дальнейшего выполнения сторонами принятых обязательств.

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

1.10. 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 Представителя Работников с последующим уведомлением трудового коллектива.

1.11. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования Колледжа, изменении типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации Колледжа в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Колледжа.

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

1.13. При смене формы собственности Колледжа Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх 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 трёх лет.

1.14. При ликвидации Колледжа Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. 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.

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

1.17. Изменения и дополнения вносятся в Коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ, и доводятся до сведения Работников в соответствии с пунктом 1.8. настоящего Коллективного договора.

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

1.19. 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.

1.20. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель принимает с учётом мнения Профсоюза:

- 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 моющих, смывающих и обезвреживающих средств;

- Положение об обеспечении Работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ);
- Перечень работ, на которых предусмотрена бесплатная выдача специальной одежды.

1.21. Стороны определяют следующие формы участия в управлении Колледжем непосредственно через Профсоюз:

- учёт мнения Профсоюза 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 её совершенствованию;
- обсуждение с Профсоюзом планов социально-экономического развития Колледжа;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы, определённые действующим трудовым законодательством, учредительными документами Колледжа, Коллективным договором, локальными нормативными актами.

1.22. Работникам Колледжа гарантируется беспрепятственное право на вступление в Профсоюз. Дискриминация Работников в режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и других условиях организации труда по причине участия в Профсоюзе не допускается.

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

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

1.25. 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.

1.26. Стороны договорились в случае возникновения коллективных трудовых разногласий решать их в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.27. Настоящий Коллективный договор разработан и заключён 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, 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 заключённого 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 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.

2.4. Трудовой договор заключается как на неопределённый, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её 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 объёма 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.
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

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, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, 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 заключённым на неопределённый срок.

2.6. При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить Работника под подпись 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 приёме на работу. Приказ Работодателя о приёме на работу объявляется Работнику под подпись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы.

2.8. При заключении трудового договора в нём 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 приёме 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.10. По решению Работодателя испытательный срок, установленный при приёме на работу для главного бухгалтера, заместителей директора не может превышать шести месяцев, для остальных Работников – трёх месяцев.

2.11. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора с Работником производится без учёта мнения Профсоюза 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 истёк, 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, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу (далее – Преподаватели) в Колледже, в трудовом договоре указывается объём учебной нагрузки. Если в трудовом договоре не указан объём учебной нагрузки, то считается, что Работник работает с тем объёмом учебной нагрузки, который ему был установлен приказом директора Колледжа при приёме на работу.

2.15. Объём учебной нагрузки Преподавателей за ставку заработной платы в Колледже составляет 720 часов в год из расчёта на 10 учебных месяцев. Объём 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. Объём учебной нагрузки по выполнению учебной (преподавательской) работы устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, учебных программ дисциплин/профессиональных модулей, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Колледже. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объёме, не превышающем 1440 часов в учебном году (пункт 7.1.1. Порядка).

2.17. Объём учебной нагрузки Преподавателей определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом директора Колледжа.

2.18. Объём учебной нагрузки Преподавателя может быть изменен по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме (пункт 1.7 Порядка).

2.19. Работодатель обязан уведомить Преподавателя в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений объёма учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших

необходимость таких изменений, за исключением случаев, когда изменение объёма учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора (пункт 1.8 Порядка).

2.20. При установлении Преподавателям, для которых Колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания учебных дисциплин. Объём учебной нагрузки Преподавателей Колледжа, установленный в текущем учебном году, может быть изменен по инициативе Работодателя на следующий учебный год в сторону её 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 Преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.22. Учебная (преподавательская) работа специалистам, выполняющим её помимо основной работы в Колледже, а также Работникам-совместителям предоставляется только в том случае, если педагогические Работники, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме, не менее чем на ставку заработной платы.

2.23. Учебная нагрузка Преподавателей, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и распределяется между другими Преподавателями 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 трёх 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 трёх лет, должны быть под подпись 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 профессиональной переподготовке высвобождаемых Работников;
- предупреждает Работников персонально под подпись не менее чем за 2 месяца до увольнения, в связи с ликвидацией, реорганизацией, сокращением численности или штата, изменениях определённых 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, с его согласия на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования;
- регулирует численность работающих в целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением штата, за счёт мероприятий внутреннего характера, а именно:
  - естественного оттока кадров и временного ограничения их приёма;
  - упреждающей профессиональной 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:

  1) лицам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
  2) лицам, имеющим государственные награды в сфере образования;
  3) одиноким матерям и отцам, имеющим на иждивении детей до 18-летнего возраста;
  4) 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 объёма 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 устанавливаются в соответствии со статьей 129 ТК РФ с учётом Профессиональных стандартов, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учётом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трёхсторонней 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.

3.3. 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 противоречащие законодательству РФ, настоящему Коллективному договору, трудовому договору.

В целях реализации принципов социального партнёрства, уважения трудовых прав и интересов Работников, составляющих кадровый потенциал Колледжа, Работодатель признаёт приоритет полного и своевременного расчёта 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 установленного минимального размера заработной платы в городе Москве.

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 расчёте заработной платы производится расчёт 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 учётом 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 учётом 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 учётом 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 абсолютных размерах.

Порядок выплаты определяется Положением об оплате труда 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 работников Колледжа.

Оплата труда (заработная плата) директора Колледжа, 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 Преподавателей устанавливается с учётом особенностей, предусмотренных законодательством Российской Федерации и города Москвы. Оплата труда Преподавателей за время каникул, производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации.

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

3.13. 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.

3.14. 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.

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

3.16. 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 работников Колледжа, трудовым договором.

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

3.16.1. 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.

3.16.2. 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.

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

3.16.4. 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.

3.16.5. При направлении на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за Работниками на весь период обучения сохраняется денежное содержание, средняя заработная плата и место работы.

3.16.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, Работнику производится доплата.

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

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

3.17. Почасовая оплата учебной (преподавательской) работы в Колледже производится:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, продолжавшегося не свыше двух месяцев. Если замещение отсутствующего Работника Преподавателем 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 объёма педагогической работы;
- при оплате работы специалистов Колледжа, привлекаемых к выполнению учебной (преподавательской) работы;
- при оплате работы по выполнению учебной (преподавательской) работы на условиях внешнего и внутреннего совместительства;
- при оплате учебных занятий с обучающимися по основным и дополнительным образовательным программам, программам профессионального обучения учебных групп, в которых обучение оплачивается за счёт средств физических или юридических лиц.

3.18. Оплата труда Преподавателей 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 путём деления месячной ставки заработной платы на 72 (среднемесячное количество часов). Оплата производится только после выполнения преподавателем учебной нагрузки помесячно.

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

Размер оплаты одного часа учебной (преподавательской) работы в платных учебных группах не может быть ниже размера оплаты одного часа учебной (преподавательской) работы в бюджетных группах.

3.20. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Заработная плата выплачивается Работнику путём перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника на условиях, определённых коллективным договором или трудовым договором. 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 расчётного (текущего) месяца, окончательный расчёт – «5» числа следующего месяца за расчётным. 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 счёта Работником, Работодатель ответственности не несет.

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

3.22. 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 расчётного листа утверждается Работодателем с учётом мнения Профсоюза в порядке, установленном статьей 372 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 Профсоюзом (Приложение №1).

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 учёт рабочего времени, фактически отработанного каждым Работником Колледжа.

4.4. Стороны согласились, что продолжительность рабочего времени Преподавателей 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 календарного учебного графика Работодатель обязуется соблюдать нормы продолжительности ежедневной работы отдельных категорий Работников, установленные статьёй 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.

4.7. Перерывы для отдыха и питания Работников устанавливаются Работодателем с учётом мнения Профсоюза 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. В этот период Преподаватели привлекаются к

педагогической, методической, воспитательной, организационной, профориентационной и другим видам работ в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

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 Преподавателя;
- 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 Профсоюз пришли к соглашению, что накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

4.15. Работодатель и Профсоюз пришли к соглашению, что действующие Правила внутреннего трудового распорядка 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 Профсоюз 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 работников Колледжа, 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 в период летних каникул ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации.

4.20. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодный удлинённый оплачиваемый отпуск, предоставляемый Работникам, по соглашению с

Работодателем может быть разделен на части. 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 учётом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель доводит графики ежегодных отпусков до сведения всех Работников под подпись.

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.

4.23. 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 счёт внебюджетных средств Работнику решается Работодателем, исходя из финансового положения организации.

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

4.25. 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.

4.26. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, в соответствии со статьями 128 и 263 Трудового кодекса Российской Федерации 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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- Работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

4.27. 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.

4.28. Отпуск без сохранения заработной платы может быть присоединён 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, руководствуясь Федеральным законом Российской Федерации от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе

обязательного пенсионного страхования», осуществляет персонифицированный учёт и контроль за своевременным и обоснованным представлением в территориальные управления ГУ отделения ПФР по городу Москве полных сведений о застрахованных лицах.

5.3. Работодатель обеспечивает своевременное перечисление средств на обязательное медицинское страхование Работников в соответствии с Федеральным 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.

5.4. В случае сдачи Работниками крови и её 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.

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

5.6. Работодатель при необходимости обеспечивает организацию профессионального обучения или дополнительного профессионального образования женщин при выходе на работу после декретного отпуска, отпуска по уходу за ребенком.

5.7. 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.

5.8. 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.

5.9. 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, объёмы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

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

5.11. Работодатель, в пределах экономии фонда оплаты труда, оказывает Работникам материальную помощь.

Материальная помощь, оказывается, по заявлению Работника, в следующих случаях:

- в связи с рождением ребёнка;
- в связи с длительным, тяжёлым заболеванием Работника;
- компенсация расходов на выплату ритуальных услуг. Работнику в случае смерти близких родственников (мужа, жены, детей, родителей) может выплачиваться часть расходов. Заявление Работника с приложением соответствующих документов (копия документов, подтверждающих степень родства, копия свидетельства о смерти родственника) представляется на рассмотрение директору Колледжа. В случае смерти Работника его семье могут частично оплачиваться фактические расходы на ритуальные услуги. Заявление от близкого родственника, копия свидетельства о смерти представляются на рассмотрение директора Колледжа;
- в связи с тяжелым материальным положением Работника.

Размер материальной помощи устанавливается на последнем заседании комиссии по распределению стимулирующих средств на следующий календарный год, исходя из финансовых возможностей Колледжа, в пределах трёх должностных окладов Работника.

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

5.13. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины Работодатель обязан по её 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.

5.14. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период её беременности, если трудовой договор был заключён на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести её 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 учётом её состояния здоровья.

5.15. 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.

5.16. Работодатель содействует проведению вакцинации (ревакцинации) работников в рамках национального календаря профилактических прививок от новой коронавирусной инфекции COVID-19. Работники организации, прошедшие вакцинацию (ревакцинацию) против новой коронавирусной инфекции COVID-19 однокомпонентной вакциной или вторым компонентом (V2), имеют право на предоставление дополнительного дня отдыха в день вакцинации (ревакцинации) и в день, следующий за днем вакцинации (ревакцинации), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Предоставление дополнительных дней отдыха носит заявительный характер. Работнику необходимо подать заявление работодателю о предоставлении дополнительных дней отдыха не менее, чем за три рабочих дня до прохождения вакцинации (ревакцинации) от новой коронавирусной инфекции COVID-19. В день выхода на работу после прохождения вакцинации (ревакцинации) от новой

коронавирусной инфекции COVID-19 работник обязан предоставить в отдел кадрового и документационного обеспечения сертификат вакцинированного, подтверждающий факт прохождения вакцинации (ревакцинации) от новой коронавирусной инфекции COVID-19 в заявленные дни. При отсутствии подтверждающих документов о прохождении вакцинации от COVID-19 в период, в котором работнику были предоставлены дополнительные дни отдыха, его отсутствие на работе будет рассматриваться как нарушение дисциплины труда.

6. Организация работы по социальному страхованию

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

6.2. Комиссия осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию Работодателем, проверяет правильность определения права на пособие, обоснованность лишения или отказа в пособии, рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию между работниками и Работодателем.

6.3. Комиссия проводит анализ использования средств социального страхования на предприятии, вносит предложения Работодателю и Профсоюзу о снижении заболеваемости, улучшении условий труда, оздоровлении работников и членов их семей и проведении других мероприятий по социальному страхованию.

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

6.5. Работодатель через бухгалтерию полностью и своевременно начисляет, и перечисляет страховые взносы ежемесячно в ФСС РФ, в установленные сроки составляет и предоставляет отчет за отчетный период по утвержденной форме, а Комиссия по социальному страхованию осуществляет контроль за формированием и расходованием средств фонда социального страхования.

6.6. Право по защите застрахованных лиц предоставляется Профсоюзу.

6.7. 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.

6.8. 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 учёт в ранние сроки беременности;
- при утрате профессиональной трудоспособности в результате несчастного случая на производстве и профессиональном заболевании;
- на усыновление ребенка обеспечиваются Работодателем при содействии Комиссии по социальному страхованию в строгом соответствии с действующим законодательством, а Профсоюз 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» Профсоюз составляет заключение о степени вины Работника для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученным 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 Профсоюзом разрабатывает Соглашение по охране труда и осуществляет за счёт 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 её основе в установленном порядке разрабатываются мероприятия по улучшению и оздоровлению условий труда.

7.5. Работодатель и Профсоюз предусматривают вывод из эксплуатации морально и физически устаревших компьютеров, а также предусматривают дополнительные социально-трудовые гарантии Работникам, занятым работой на компьютерах.

Работникам, постоянно занятым на работах с компьютером, через каждые 45-60 минут работы предоставляется перерыв 10-15 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, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых инструментов и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими 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, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по

оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 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 в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (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 профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (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 профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии

такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;
- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;
- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абелитами инвалида, а также обеспечение охраны труда.

7.8. В области охраны труда Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и

инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового Кодекса Российской Федерации, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7.9. За нарушение требований по охране труда Работники и Работодатель несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

7.11. 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 Профсоюза. Комиссию возглавляет Работодатель.

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

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

7.14. 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, 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.

7.15. 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 методам и приёмам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве производится в специализированных учреждениях за счёт средств Работодателя.

7.16. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма Работников Колледжа.

7.17. По инициативе Работодателя и (или) по инициативе Профсоюза создается комитет (комиссия) по охране труда. В её состав на паритетной основе входят представители Работодателя и представители Профсоюза. 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 Профсоюза

8.1. Работодатель и Профсоюз пришли к соглашению, что:

8.1.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать права и гарантии Профсоюза, установленные ТК РФ и настоящим Коллективным договором, способствовать его деятельности;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором, принимать решения с учётом мнения Профсоюза;
- предоставлять Профсоюзу по запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;
- в письменной форме сообщать Профсоюзу 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 Профсоюза в состав комиссий, в компетенцию которых входят вопросы социально-трудовых отношений, в том числе – аттестационную комиссию Колледжа;
- предоставлять право Профсоюзу 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. Профсоюз работников Колледжа имеет право:

- принимать участие в распределении денежных премий, материальной помощи, в разработке Положения об оплате труда Работников Колледжа на условиях процедуры учёта мотивированного мнения Профсоюза;
- 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 учёт мнения Профсоюза обязателен в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8.3. В случае нарушения прав и гарантий Профсоюза, 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 социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

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 Российской Федерации.

9.5. Подписанный сторонами настоящий Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы.

9.6. Настоящий Коллективный договор составлен в 3-х экземплярах, которые считаются действительными при наличии подписей обеих сторон – Профсоюза и Работодателя, заверенных печатью. Один экземпляр хранится у Работодателя, второй в Профсоюзе. Третий экземпляр в течение всего срока действия Коллективного договора хранится в Департаменте труда и социальной защиты населения 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».

Приложение № 1
к Коллективному Договору
ГБПОУ ДЗМ «МК №1»
от «23» марта 2022 г.

Мнение первичной профсоюзной организации
ГБПОУ ДЗМ «МК № 1» учтено
Председатель профкома
_____ В.В. Беликов
_____. _____. 2022

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГБПОУ ДЗМ «МК № 1»
_____ А.Д. Геккиева
23. 03. 2022

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 – Колледж) и регламентируют порядок приёма, 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, определённым в соответствии с ТК РФ, иными законами, трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя.

1.4. Действие настоящих Правил распространяется на всех Работников Колледжа.

1.5. Изменения и дополнения к настоящим Правилам разрабатываются и утверждаются Работодателем в порядке, предусмотренном Уставом Колледжа, с учётом мнения первичной профсоюзной организации Колледжа (далее – Профсоюз).

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 путём заключения трудового договора в письменной форме.

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

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю (если иное не установлено ТК РФ и иными федеральными законами):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) 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 ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются

лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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 федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию;
- иные документы, согласно требованиям действующего законодательства Российской Федерации.

Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится.

2.3. Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

2.4. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, Работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

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 (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

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 заключённым, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения Работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но в последствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трёх рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

2.8. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределённый срок;
- на определённый 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 заключённым на неопределённый 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.

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 приёме 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.

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

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

2.16. При заключении трудового договора Работник должны пройти обязательный предварительный медицинский осмотр по направлению, выданным Работодателем.

2.17. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого Работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у Работодателя является для Работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведётся).

2.18. Перед началом работы (началом непосредственного исполнения Работником обязанностей, предусмотренных заключённым трудовым договором) Работодатель (уполномоченное им лицо) проводит инструктаж по правилам техники безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приёмам 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 приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, до работы не допускается.

3. Порядок перевода Работников

3.1. Перевод Работника на другую работу – это постоянное или временное изменение трудовой функции Работника или отдела, в котором работает Работник, при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем 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 подпись.

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 Работодателя. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе 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 или предоставить сведения о трудовой деятельности за период работы способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной подписью (при её наличии)), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя и произвести с ним расчёт. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчёте. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

4.6. Запись в трудовую книжку или в сведения о трудовой деятельности 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 и/или сведения о трудовой деятельности за период работы в Колледже Работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться в отдел кадрового и документационного обеспечения либо дать согласие на отправление документа по почте. По письменному обращению Работника, не получившего трудовую книжку и/или сведения о трудовой деятельности за период работы в Колледже после увольнения, Работодатель обязан выдать документ не позднее трёх рабочих дней со дня обращения Работника.

5. Основные права и обязанности работодателя

5.1. Работодатель имеет право:

5.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

5.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

5.1.3. поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

5.1.4. 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;

5.1.5. привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

5.1.6. принимать локальные нормативные акты;

5.1.7. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

5.1.8. создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать

производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

5.1.9. реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

5.1.10. осуществлять мониторинг и контроль использования Работниками информационных ресурсов (корпоративной почты, служебных телефонов) Колледжа, являющегося собственником всех материальных, технических и интеллектуальных (информационных) ресурсов, в том числе содержимого служебной переписки, которая осуществляется Работниками организации в служебное время и при помощи технических средств, принадлежащих Колледжу, и вести автоматический учёт времени и эффективности использования компьютерных программ;

5.1.11. осуществлять иные права, предоставленные ему трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором.

5.1.12. требовать от Работников:

- соблюдать правила охраны труда, пожарной безопасности и обеспечение безопасности труда;
- соблюдать настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на рабочем месте 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;
- поддерживать своё рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, в порядке и чистоте;
- соблюдать установленный Работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

- повышать свой профессиональный уровень путём систематического самостоятельного изучения специальной литературы, журналов, иной периодической специальной информации по своей должности (профессии, специальности), по выполняемой работе (услугам);
- не использовать в личных целях инструментов, приспособлений, техники, оборудования, документации и иных средств, в том числе сети Интернет, предоставленных Работодателем Работнику для исполнения трудовых обязанностей;
- не использовать рабочее время для решения вопросов личного характера, в том числе для личных телефонных разговоров, компьютерных игр, чтения книг, газет, иной литературы, не связанной с трудовой деятельностью Работника;
- не курить в помещениях и на территории Колледжа;
- не употреблять в рабочее время алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ;
- не допускать грубости, пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- не допускать любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- не высказывать угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.
- не производить вынос и передачу другим лицам служебной информации на бумажных и электронных носителях;
- не уходить на длительное время со своего рабочего мест, без предварительного уведомления своего непосредственного руководителя и его разрешения;
- не делать замечания преподавателям по поводу их работы во время проведения учебного занятий в присутствии студентов;
- не осуществлять приём пищи в учебных, рабочих кабинетах, лабораториях;
- соблюдать контрольно-пропускной и внутриобъектовый режим.

5.1.13. требовать от преподавателей:

- не изменять по своему усмотрению расписания практических и теоретических занятий и графика работы;

- не отменять, не удлинять или сокращать продолжительности занятий и перерывов между ними;
- не разрешать обучающимся пропускать учебные занятия по неуважительным причинам;
- не переносить время и места занятий без согласования с Работодателем;
- не организовывать мероприятий, в том числе выездные, без согласования с администрацией Колледжа;
- не предпринимать самостоятельных мер (разбирательств) в случае непредвиденных происшествий без согласования с администрацией Колледжа;
- не вовлекать в потребление табака обучающихся, в том числе несовершеннолетних;
- не входить в группу после начала занятия, за исключением директора или его заместителей, методиста;
- не использовать учебное время для обсуждения вопросов, выходящих за рамки темы учебного занятия.

5.2. Работодатель обязан:

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

5.2.2. предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

5.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

5.2.5. обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

5.2.6. выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, настоящими Правилами, трудовыми договорами;

5.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

5.2.8. предоставлять представителям Работников (Профсоюзу) полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

5.2.9. знакомить Работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

5.2.10. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

5.2.11. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

5.2.12. создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Колледжем в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

5.2.13. обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

5.2.14. осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

5.2.15. 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;

5.2.16. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5.2.17. вести учёт времени, фактически отработанного каждым Работником;

5.2.18. 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 учётом 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 договором;
- своевременную и в полном объёме 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, включая реализацию прав по законодательству о специальной оценке условий труда;
- профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование 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 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 и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями.

6.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда, пожарной безопасности и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
- незамедлительно 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);
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи, инструктажи по охране труда, 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 действующий у Работодателя контрольно-пропускной и внутриобъектовый режим;
- поддерживать своё 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 путём систематического самостоятельного изучения специальной литературы, журналов, иной периодической специальной информации по своей должности (профессии, специальности), по выполняемой работе (услугам);
- исполнять иные обязанности и требования, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами и трудовым договором.

6.3. Работникам запрещается:

- использование в личных целях инструментов, приспособлений, техники, оборудования, документации и иных средств, в том числе сети Интернет, предоставленных Работодателем Работнику для исполнения трудовых обязанностей;
- использование рабочего времени для решения вопросов личного характера, в том числе для личных телефонных разговоров, компьютерных игр, чтения книг, газет, иной литературы, не связанной с трудовой деятельностью Работника;
- курение в помещениях и на территории Колледжа;
- употребление в рабочее время алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ, приход на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- применение грубости, пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.
- вынос и передачу другим лицам служебной информации на бумажных и электронных носителях;
- уход на длительное время со своего рабочего мест, без предварительного уведомления своего непосредственного руководителя и его разрешения;

- озвучивание замечаний преподавателям по поводу их работы во время проведения учебного занятий в присутствии студентов;
- приём пищи в учебных, рабочих кабинетах, лабораториях.

6.4. Преподавателям запрещается:

- изменение по своему усмотрению расписания практических и теоретических занятий и графика работы;
- отмена, удлинение или сокращение продолжительности занятий и перерывов между ними;
- разрешение обучающимся не посещать занятия по неуважительным причинам;
- перенос времени и места занятий без согласования с Работодателем;
- организация мероприятий, в том числе выездных, без согласования с администрацией Колледжа;
- самостоятельные меры (разбирательства) в случае непредвиденных происшествий без согласования с администрацией Колледжа;
- вовлечение в потребление табака обучающихся, в том числе несовершеннолетних;
- вход в группу после начала занятия, за исключением директора или его заместителей, методиста;
- использование учебного времени для обсуждения вопросов, выходящих за рамки темы учебного занятия.

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 8.00 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 продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю 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 – 17.30 (по согласованию с Работодателем может быть установлен иной режим работы);
- перерыв для отдыха и питания с 13.00 до 13.30 продолжительностью 30 минут в течение рабочего дня. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

7.1.2. Для педагогических работников с сокращенной продолжительностью рабочего времени не более 36 часов в неделю устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем;
- продолжительность ежедневной работы составляет 7 часов 12 минут;
- время начала работы – 9.00, время окончания работы – 16.42 (по согласованию с Работодателем может быть установлен иной режим работы);
- перерыв для отдыха и питания с 13.00 до 13.30 продолжительностью 30 минут в течение рабочего дня. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

7.1.3. Для преподавателей с сокращенной продолжительностью рабочего времени не более 36 часов в неделю устанавливается следующий режим рабочего времени:

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём – воскресенье;
- время начала работы, окончания работы и продолжительность рабочего времени регулируется расписанием учебных занятий, годовым календарным и учебным графиками;
- перерыв для отдыха и питания обеспечивается в перерывах между занятиями.

7.1.4. Если при приёме 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.

7.2. При приёме 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 общеобразовательной организации - не более 12 часов в неделю);

- для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю (при обучении в общеобразовательной организации – не более 17,5 часа в неделю);
- для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;

7.3. При приёме 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 трёх 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 14 до 15 лет – четыре часа;
- 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 учётного 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 учёте рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учётный 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.

7.8. По приказу Работодателя при наличии производственной необходимости по докладной руководителя отдела (подразделения), согласованной с Работником, к отдельным Работникам может применяться суммированный учёт рабочего времени, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период (месяц, квартал) не превышала нормального числа рабочих часов. График работы может быть установлен индивидуально по соглашению сторон при согласовании с Профсоюзом, который является приложением к трудовому договору.

7.9. Работодатель ведет учёт времени, фактически отработанного каждым Работником в табеле учёта рабочего времени.

7.10. Посещение Работником учреждений и организаций регистрируется в «Журнале учёта служебных поездок работников». При нарушении этого порядка время отсутствия является неявкой на работу.

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

7.12. В Колледже устанавливается ежедневое дежурство. График дежурства Работников (кроме преподавателей) по субботам составляется с письменного согласия Работников и с учетом мнения Профсоюза, по письменному распоряжению директора. График дежурства объявляется Работникам под подпись и вывешивается на информационный стенд не позднее, чем за месяц до его введения в действие.

7.13. Работники Колледжа привлекаются к дежурству по Колледжу в качестве дежурного администратора. Дежурство начинается за 30 минут до начала занятий и продолжается не более 30 минут после окончания занятий.

График дежурства Работников составляется на месяц и утверждается директором. Ответственными за дежурство работников являются заместитель директора (по направлению учебная работа), заведующие структурными

подразделениями. График вывешивается на информационный стенд. На дежурных возлагаются функциональные обязанности, разработанные в Колледже и занесенные в журнал дежурных администраторов.

7.14. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем Преподавателей Колледжа. 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 13.00 до 13.30, продолжительностью 30 минут в течение рабочего дня; для преподавателей обеспечивается возможность отдыха и приёма пищи в перерывах между занятиями;
2) выходные дни: для преподавателей - воскресенье; для всех остальных Работников – суббота, воскресенье;
3) нерабочие праздничные дни, которые устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 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.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Отпуска преподавателям предоставляются в период летних каникул (с 6 июля по 30 августа).

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.

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.

Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемой 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 трёх месяцев;
- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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.

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

8.5. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись 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 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, 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 работников Колледжа, состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Размер должностного оклада устанавливается на основании Положения об оплате труда в Колледже.

9.2. Работнику может быть выплачена премия при наличии фонда экономии заработной платы, а также соблюдении условий и порядка, установленного Положением об оплате труда 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.

Работникам в возрасте до 18 лет труд оплачивается с учётом 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, определённых Положением о разъездном характере работы и порядке выплаты компенсации, связанной с использованием личного транспорта работниками.

9.6. Заработная плата выплачивается Работникам не реже, чем каждые полмесяца, оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Заработная плата выплачивается Работнику путём перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. 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 пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Выплата заработной платы осуществляется в следующие сроки: заработная плата за первую половину месяца - «20» числа расчётного (текущего) месяца, окончательный расчёт - «5» числа следующего месяца за расчётным. При совпадении

последнего дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

9.8. 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 заболевания 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 Колледже и другие успехи в труде Работодатель применяет следующие виды поощрения:

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

Размер премии устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников Колледжа.

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

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, награждения грамотами и объявления благодарности.

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. Непредставление 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 учёт мнения Профсоюза. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

11.1.6. Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под подпись в течение трёх рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под подпись, то составляется соответствующий акт.

11.1.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственную инспекцию труда и (или) в других органах, 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 Профсоюза.

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 ТК 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 ТК 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 в следствии:

- 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 учёта с учётом 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 истёк 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 счёт 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 ТК РФ или иными федеральными законами.

11.2.2. Работодатель, причинивший ущерб Работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК 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 объёме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам,

действующим на день возмещения ущерба. При согласии Работника ущерб может быть возмещен в натуральном виде.

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

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.

Приложение № 2
к Коллективному Договору
ГБПОУ ДЗМ «МК №1»
от «23» марта 2022 г.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ

Председатель профкома
ГБПОУ ДЗМ «МК № 1»
_____ В.В. Беликов
«___» _____ 2022

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

Директор
ГБПОУ ДЗМ «МК № 1»
_____ А.Д. Геккиева
«23» марта 2022

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда в ГБПОУ ДЗМ «МК № 1»

на 2022-2025 годы

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учёта	Количество	Стоимость, руб.	Срок выполнения	Ответственный за выполнения мероприятий
1.	Проведение вводного инструктажа по охране труда со всеми лицами, поступающими на работу	-	-	-	постоянно	Специалист по охране труда
2.	Проведение первичного, повторного, целевого, внепланового инструктажа по охране труда	-	-	-	постоянно	Ответственные за проведение инструктажей; специалист по охране труда
3.	Обучение и проверка знаний по охране труда руководителей, специалистов, членов комиссии по охране труда	чел.	90	315 000,00	1 раз в три года или по мере необходимости	Специалист по охране труда
4.	Обучение по электробезопасности (2-4 группа); ответственных лиц за тепловые энергоустановки	чел.	33	115 500,00	ежегодно	Специалист по охране труда; ответственный за электрохозяйство

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учёта	Количество	Стоимость, руб.	Срок выполнения	Ответственный за выполнения мероприятий
5.	Организация проведения предварительных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, оформление личных медицинских книжек	чел.	300	1 350, 000,00	при трудоустройстве на работу	Директор, специалист по охране труда
6.	Оформление личных медицинских книжек при заполнении	чел.	30	30 000, 00	по мере необходимости	Специалист по охране труда
7.	Организация периодических медицинских осмотров	чел.	690	Бюджетные средства ДЗМ	май-июнь	Директор, специалист по охране труда
8.	Проведение периодических психиатрических освидетельствований	чел.	65	97 500,00	по мере необходимости	Специалист по охране труда
9.	Проведение специальной оценки условий труда	рабочих мест	105	105 000,00	2022-2025 г.	Директор, специалист по охране труда
10.	Оценка профессиональных рисков	чел.	230	180 000, 00	2022-2025 г.	Директор, специалист по охране труда
11.	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами (антисептическое средство)	-	-	30 000,00	постоянно	Начальник отдела инженерно-технического обеспечения; ведущий специалист по административно- хозяйственной деятельности, специалист по административно – хозяйственной деятельности
12.	Обеспечение бесперебойной работы и надлежащего содержаний санитарно-бытовых помещений	-	-	-	постоянно	Начальник отдела инженерно-технического обеспечения; ведущий специалист по административно- хозяйственной деятельности, специалист по административно – хозяйственной деятельности
13.	Обеспечение работников специальной одеждой, средствами индивидуальной и коллективной	-	-	516 000,00	ежегодно	Специалист по охране труда; ведущий специалист по административно- хозяйственной

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учёта	Количество	Стоимость, руб.	Срок выполнения	Ответственный за выполнения мероприятий
	защиты (в т.ч. маски защитные, бахилы, перчатки диэлектрические)					деятельности, специалист по административно – хозяйственной деятельности
14.	Проведение мероприятий по улучшению условий труда (закупка компьютеров, офисных и компьютерных кресел, кондиционеров и т.д.)	-	-	1 000 000,00	2022-2025	Начальник инженерно-технического обеспечения; специалист по охране труда
15.	Закупка (восполнение) аптечек первой помощи.	шт.	16	48 000,00	ежегодно	Специалист по охране труда;
16.	Проведение замеров по производственному контролю (освещенность, микроклимат, неионизирующие излучения и др.)	-	-	1 650 000, 00	ежегодно	Начальник отдела инженерно-технического обеспечения
17.	Приобретение наглядных материалов по охране труда, журналов, знаков безопасности	-	-	300 000,00	ежегодно	Специалист по охране труда
18.	Обеспечение подразделений нормативно-правовыми актами, инструкциями по охране труда, журналами	-	-	-	постоянно	Специалист по охране труда
19.	Оформление информационных стендов, уголков по охране труда	-	-	-	постоянно	Специалист по охране труда
20.	Доведение до сведения работников действующих законов и иных нормативно-правовых актов об охране труда Российской Федерации, соглашения по охране труда	-	-	-	постоянно	Специалист по охране труда

Специалист по охране труда _____ А.Ю. Коблова

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
74 (семьдесят четыре) листов.

Директор ГБПОУ ДЗМ «МК № 1»

_____А.Д. Геккиева

«22» февраля 2022 г.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ	ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ
Председатель профкома ГБПОУ ДЗМ «МК № 1» _____ В.В. Беликов «____» _____ 2022 М.П.	Директор ГБПОУ ДЗМ «МК № 1» _____ А.Д. Геккиева «____» _____ 2022 М.П.

Дополнительное соглашение № 1
к Коллективному договору
Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Департамента здравоохранения города Москвы «Медицинский колледж № 1» на 2022-2025 гг.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
ЗАРЕГИСТРИРОВАНЫ
№ 855 от 26.05.2022 г.

Работодатель в лице директора **Геккиевой Анжелы Джамаловны**, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице Председателя профсоюзной организации **Беликова Василия Владимировича**, действующего на основании протокола от 20.05.2022 № 41, с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение №1 о следующих дополнениях и изменениях, вносимых в коллективный договор :

1. Изложить п.п. 7 л. 4 в следующей редакции:
   - создания современной системы профессионального роста, подготовки и дополнительного профессионального образования Работников Колледжа;
2. Изложить п.п. 8 л. 4 в следующей редакции:
   - правового закрепления норм отношений между Работодателем и Работниками, придания цивилизованных форм разрешения трудовых споров и разногласий, возникших на различных уровнях взаимоотношений между Работодателем, Работниками и отдельными Работниками;
3. Изложить предложение 1 п. 2.7. л. 10 в следующей редакции:

   Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.
4. Изложить п.п. 3 п. 2.27. л. 13 в следующей редакции:
   - в случае увольнения в связи с ликвидацией, осуществлению мероприятий по сокращению численности или штата Работников, предоставляет Работникам льготы и компенсации в соответствии с законодательством РФ о труде;
5. Изложить п.п. 4 п. 2.27. л. 13 в следующей редакции:
   - взаимодействует с Центрами занятости населения по городу Москве в целях совместного решения вопроса о дополнительном профессиональном образовании высвобождаемых Работников;
6. Изложить п.п. 5 п. 2.27. л. 13 в следующей редакции:
   - предупреждает Работников персонально под подпись не менее чем за 2 месяца до увольнения, в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата, изменениях определённых сторонами условий трудового договора;
7. Изложить п.п. 4 л. 14 в следующей редакции:
   - дополнительное профессиональное образование Работников, перемещения их внутри Колледжа на освобождающиеся места;
8. Изложить абз. 2 п. 3.4. л. 16 в следующей редакции:

Работодатель обеспечивает выплату заработной платы Работникам, отработавшим полностью норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившим норму труда в размере не ниже установленной минимальной заработной платы в городе Москве.

9. Изложить п. 3.16.2. л. 18 в следующей редакции:

Оплата простоев не по вине Работников, а также времени приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, производится в соответствии с трудовым законодательством РФ.

10. Изложить абз. 2 п. 3.20. л. 20 в следующей редакции:

Заработная плата выплачивается Работнику путём перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника на условиях, определённых коллективным договором или трудовым договором. 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 пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

11. Изложить п. 3.22. л. 20 в следующей редакции:

При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого Работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчётного листа утверждается Работодателем с учётом мнения Профсоюза в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

12. Изложить п. 4.1. л. 21 в следующей редакции:

Режим рабочего времени и времени отдыха Работников регулируется настоящим Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, утверждаемыми Работодателем с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации (Приложение №1).

13. Изложить п. 4.8. л. 21 в следующей редакции:

Время каникул, не совпадающее с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, считается рабочим временем Работников Колледжа. В этот период Преподаватели привлекаются к педагогической, методической, воспитательной, организационной, профориентационной и другим видам работ в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

14. Изложить п. 4.14. л. 23 в следующей редакции:

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

15. Дополнить п. 4.26. л. 24-25:

– работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы;

16. Изложить п. 2.5. л. 43 в следующей редакции:

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 (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

17. Изложить п. 5.1. л. 48 в следующей редакции:

5.1. Работодатель имеет право:

5.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

5.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

5.1.3. поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

5.1.4. требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;

5.1.5. привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

5.1.6. принимать локальные нормативные акты;

5.1.7. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

5.1.8. создавать производственный совет;

5.1.9. реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

5.1.10. проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование);

5.1.11. осуществлять мониторинг и контроль использования Работниками информационных ресурсов (корпоративной почты, служебных телефонов) Колледжа, являющегося собственником всех материальных, технических и интеллектуальных (информационных) ресурсов, в том числе содержимого служебной переписки, которая осуществляется Работниками организации в служебное время и при помощи технических средств, принадлежащих Колледжу, и вести автоматический учёт времени и эффективности использования компьютерных программ;

5.1.12. требовать от Работников:

- соблюдать правила охраны труда, пожарной безопасности и обеспечение безопасности труда;
- соблюдать настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на рабочем месте 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;
- поддерживать своё рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, в порядке и чистоте;
- соблюдать установленный Работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;
- повышать свой профессиональный уровень путём систематического самостоятельного изучения специальной литературы, журналов, иной периодической специальной информации по своей должности (профессии, специальности), по выполняемой работе (услугам);

- не использовать в личных целях инструментов, приспособлений, техники, оборудования, документации и иных средств, в том числе сети Интернет, предоставленных Работодателем Работнику для исполнения трудовых обязанностей;
- не использовать рабочее время для решения вопросов личного характера, в том числе для личных телефонных разговоров, компьютерных игр, чтения книг, газет, иной литературы, не связанной с трудовой деятельностью Работника;
- не курить в помещениях и на территории Колледжа;
- не употреблять в рабочее время алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ;
- не допускать грубости, пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- не допускать любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- не высказывать угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.
- не производить вынос и передачу другим лицам служебной информации на бумажных и электронных носителях;
- не уходить на длительное время со своего рабочего мест, без предварительного уведомления своего непосредственного руководителя и его разрешения;
- не делать замечания преподавателям по поводу их работы во время проведения учебного занятий в присутствии обучающихся;
- не осуществлять приём пищи в учебных аудиториях, рабочих кабинетах, лабораториях;
- соблюдать контрольно-пропускной и внутриобъектовый режим.

5.1.13. требовать от преподавателей:

- не изменять по своему усмотрению расписания практических и теоретических занятий и графика работы;
- не отменять, не удлинять или сокращать продолжительности занятий и перерывов между ними;

- не разрешать обучающимся пропускать учебные занятия по неуважительным причинам;
- не переносить время и места занятий без согласования с Работодателем;
- не организовывать мероприятий, в том числе выездные, без согласования с администрацией Колледжа;
- не предпринимать самостоятельных мер (разбирательств) в случае непредвиденных происшествий без согласования с администрацией Колледжа;
- не вовлекать в потребление табака обучающихся, в том числе несовершеннолетних;
- не входить в группу после начала занятия, за исключением директора или его заместителей, методиста;
- не использовать учебное время для обсуждения вопросов, выходящих за рамки темы учебного занятия.

5.1.14. осуществлять иные права, предоставленные ему трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором;

18. Изложить п. 5.2. л. 51 в следующей редакции:

5.2. Работодатель обязан:

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

5.2.2. предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

5.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

5.2.5. обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

5.2.6. выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

5.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

5.2.8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

5.2.9. знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

5.2.10. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

5.2.11. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

5.2.12. создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Колледжем в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

5.2.13. обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

5.2.14. осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

5.2.15. 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 РФ;

5.2.16. вести учёт времени, фактически отработанного каждым Работником;

5.2.17. предоставлять Работникам предусмотренные ТК РФ гарантии при прохождении диспансеризации.

5.2.18. 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 учётом 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;

5.2.19. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

19. Изложить п. 6.2. л. 55 в следующей редакции:

6.2. Работник обязан:

6.2.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

6.2.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

6.2.3. соблюдать трудовую дисциплину;

6.2.4. выполнять установленные нормы труда;

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

6.2.6. 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;

6.2.7. незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

6.2.8. проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи, инструктажи по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

6.2.9. 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;

6.2.10. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.2.11. соблюдать действующий у Работодателя контрольно-пропускной и внутриобъектовый режим;

6.2.12. поддерживать своё рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;

6.2.13. соблюдать установленный Работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

6.2.14. повышать свой профессиональный уровень путём систематического самостоятельного изучения специальной литературы, журналов, иной периодической специальной информации по своей должности (профессии, специальности), по выполняемой работе (услугам);

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

6.2.16. представить справку медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы;

6.2.17. исполнять иные обязанности и требования, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами и трудовым договором.

20. Изложить п. 7.12. л. 61 в следующей редакции:

В Колледже устанавливается ежедневое дежурство. График дежурства Работников (кроме преподавателей) по субботам составляется с письменного согласия Работников и с учетом мнения Профсоюза, по письменному распоряжению директора.

График дежурства объявляется Работникам под подпись и вывешивается на информационный стенд не позднее, чем за месяц до его введения в действие.

Положения данного подпункта применяются с учетом нормы ст. 153 ТК РФ.

21. Изложить п. 7.14. л. 62 в следующей редакции:

Время каникул, не совпадающее с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, считается рабочим временем Работников Колледжа. В этот период Преподаватели привлекаются к педагогической, методической, воспитательной, организационной, профориентационной и другим видам работ в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

22. Изложить п.п. 3 п. 8.7.1. л. 64 в следующей редакции:

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

23. Изложить п.п. 4 п. 9.8. л. 66 в следующей редакции:
    - в связи с непрохождением обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра не по вине работника. В таком случае производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.
24. Изложить п. 10.2. л. 66 в следующей редакции:

    Поощрения объявляются в приказе Работодателя и доводятся до сведения Работников. Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений.
25. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора, заключенного на 2022-2025гг.

Прошнуровано, пронумеровано и скреплено печатью

_____ листов

Директор ГБПОУ ДЗМ «МК

_____ А.Д. Геккиева

1287

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ	ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ
Председатель профкома ГБПОУ ДЗМ «МК № 1» _____ В.В. Беликов «____» _____ 2022 М.П.	Директор ГБПОУ ДЗМ «МК № 1» _____ А.Д. Геккиева «____» _____ 2022 М.П.

Дополнительное соглашение № 2
к Коллективному договору
Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Департамента здравоохранения города Москвы «Медицинский колледж № 1» на 2022-2025 гг.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
ЗАРЕГИСТРИРОВАНЫ
№ 1287 от 18.01.2022 г.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Департамента здравоохранения города Москвы «Медицинский колледж № 1» (далее по тексту – Колледж), в лице директора А.Д. Геккиевой, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и работники Колледжа (далее по тексту - Работники), в лице представителя работников Колледжа В.В. Беликова, именуемого в дальнейшем «Представитель Работников», с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение о внесении изменений в коллективный договор Колледжа (далее – Коллективный договор):

1. Пункт 5.16 раздела 5 «Социальные гарантии, льготы, компенсации» Коллективного договора исключить.

2. Контроль за исполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.

3. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению Работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

4. Действие вышеуказанных изменений Коллективного договора распространяется с момента их подписания на всех работников Работодателя.

5. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора, заключенного на 2022-2025 гг.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
2 (два) листов.

Директор ГБПОУ ДЗМ «МК № 1»

_____А.Д. Геккиева

«18» _____ 2022 г.