

Государственное казенное учреждение
Юго-западный межрайонный центр
занятости населения

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

«09» декабря 2021 г.

Регистрационный № 90

Подпись А.А. Ковалева А.К.



“СОГЛАСОВАНО”

Председатель Белебеевской городской организации
Республиканской организации профсоюза работников
Башкортостана здравоохранения



О.П. Крутова /

«09» декабря 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного профессионального
образовательного учреждения
Республики Башкортостан
«Белебеевский медицинский колледж»

на 2022 - 2024 годы

Утвержден на общем
собрании коллектива
ГАПОУ РБ «Белебеевский
медицинский колледж»

«29» ноября 2021 г.

Работодатель:

Руководитель



Р.М. Хайруллин/
Ф.И.О.

подпись

«29» ноября 2021 г.

От коллектива работников:

Председатель профсоюзного комитета

Л.С. Горева/
Ф.И.О.

подпись

«29» ноября 2021 г.

г. Белебей, 2021 г.

Содержание коллективного договора

- Раздел 1. Общие положения.
- Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор – эффективный контракт.
- Раздел 3. Гарантии в области занятости.
- Раздел 4. Рабочее время.
- Раздел 5. Время отдыха. Отпуска.
- Раздел 6. Оплата труда.
- Раздел 7. Охрана труда и экологическая безопасность.
- Раздел 8. Охрана труда женщин.
- Раздел 9. Компенсация вреда, причиненного здоровью работника.
- Раздел 10. Обеспечение социальных гарантий работникам.
- Раздел 11. Обеспечение условий труда и социальных гарантий молодежи.
- Раздел 12. Обеспечение условий деятельности организации Профсоюза, профсоюзного комитета.
- Раздел 13. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях.
- Раздел 14. Заключительные положения.

Приложения к коллективному договору.

- 1. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск в связи с ненормированным рабочим днем.
- 2. Перечень работ, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания не устанавливается.
- 3. Перечень подразделений, в которых производится доплата за работу в ночное время.
- 4. Нормы бесплатной выдачи рабочим и служащим специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
- 5. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.
- 6. План мероприятий по реализации программы улучшения условий труда, учебы и охраны труда на 2022-2024 годы.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Настоящий коллективный договор разработан и заключен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Конституцией Республики Башкортостан;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” (далее – ФЗ «О профсоюзах...»);
- Законом Республики Башкортостан “О профессиональных союзах”;
- Республиканским соглашением от 09 октября 2019 года № 9 между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2020-2022 годы (далее – Генеральное соглашение);
- Положением об оплате труда работников ГАПОУ РБ «Белебеевский медицинский колледж»;
- Положением о материальном стимулировании работников ГАПОУ РБ «Белебеевский медицинский колледж»;
- Законами РФ и РБ «Об образовании»;
- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 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";
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность”;
- Типовым положением об образовательном учреждении среднего профессионального образования;
- Уставом ГАПОУ РБ «Белебеевский медицинский колледж».

1.3. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

1.3.1. Работодатель – Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Республики Башкортостан «Белебеевский медицинский колледж» в лице директора Хайруллина Радмира Мугалимовича, действующего на основании Устава.

1.3.2. Работники организации, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя профсоюзного комитета ГАПОУ РБ «Белебеевский медицинский колледж» Горевой Людмилы Сергеевны.

1.4. Предмет коллективного договора

Предметом настоящего коллективного договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставление работникам с учетом экономических возможностей организации гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, другими соглашениями.

1.5. Действие коллективного договора

1.5.1. Коллективный договор вступает в силу 1 января 2022 года и действует до 31 декабря 2024 года.

1.5.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ч.3 ст.43 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (статьи 30,31 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.5.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения эффективного контракта с руководителем организации (ч.4 ст.43 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.5.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ч.5,6 ст.43 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.6. Общие обязательства сторон

1.6.1. Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения организации;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором - эффективным контрактом;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников. Повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года. Преподаватели, отвечающие за освоение обучающимися профессионального цикла, должны получать дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации, в т. ч. в форме стажировки в профильных организациях не реже 1 раза в 3 года. В соответствии с приказом Министерства образования РФ от 07 апреля 2014 года №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» сохраняется бесплатность прохождения аттестации для работников учреждения;

- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- исполнять иные обязательства, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и эффективным контрактом.

1.6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль за созданием работодателем безопасных условий труда;
- в случае необходимости обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц организации, которые нарушают трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права(ст.370 ТК РФ).

1.6.3. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников колледжа, уполномочивших его решением общего собрания (конференции) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.6.4. При принятии решений по социально-трудовым вопросам работодатель предварительно учитывает мнение профсоюзного комитета в установленном порядке и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.6.5. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.6.6. Обеспечивать нормативные производственные условия работникам и соблюдение в колледже правил и норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты.

1.6.7. При комплектовании групп, численность студентов должна составлять 25-30 человек, осуществлять деление на 2-3 бригады на обще специальных и на общественных дисциплинах.

1.6.8. Составлять тарификацию педагогических работников на новый учебный год до 15 мая. В тарификационную комиссию включать председателя профсоюзного комитета. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей колледжа ограничивается верхним пределом 1440 часов. На новый учебный год учебная нагрузка преподавателей устанавливается руководителем колледжа с учетом мнения профсоюзной организации. Изменение нагрузки в течение учебного года возможно только с согласия сторон. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного вы-

полнения функций, задач, объемов работы учреждения.

1.7. Работодатель обеспечивает:

- предварительное согласование настоящего коллективного договора в Белебеевском городском комитете Профсоюза медицинских работников города Белебея;

- уведомительную регистрацию настоящего коллективного договора в Территориальном отделе Минтруда РБ по Белебеевскому району и г. Белебею.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР - ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ.

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором - эффективным контрактом (ст.15 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2. Трудовой договор - эффективный контракт заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст.67 Трудового кодекса Российской Федерации). Порядок и условия заключения трудового договора - эффективного контракта, содержание трудового договора - эффективного контракта определяются Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 58-61, 63-67 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3. Условия трудового договора - эффективного контракта не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Отраслевым тарифным соглашением и настоящим коллективным договором (ч.3 ст.57 ТК РФ).

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора - эффективного контракта. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором - эффективным контрактом (ст.60 ТК РФ).

2.5. При заключении трудового договора - эффективного контракта, может быть предусмотрено условие об испытании работника, в целях проверки его соответствия поручаемой работе, которое находит свое отражение в трудовом договоре и приказе по учреждению.

2.6. Перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора - эффективного контракта осуществляются в порядке, установленном законодательством (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

2.7. При заключении трудового договора - эффективного контракта лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые (ст. 66.1 ТК РФ);
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа; документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- Свидетельство о постановке на учет в налоговом органе.

2.8. Работодатель обязуется:

2.8.1. осуществлять прием на работу граждан в соответствии с их квалификацией;

2.8.2. при приеме на работу (до подписания трудового договора - эффективного контракта) ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, и коллективным договором.

2.8.3. в 3-дневный срок со дня заключения трудового договора - эффективного контракта с работником издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре - эффективном контракте, оплаты труда;

2.8.4. соблюдать требования при обработке и передаче персональных данных работника и гарантии их защиты, установленные ст.86, ст.88 ТК РФ; утвердить порядок хранения и использования персональных данных работника (ст.87 ТК РФ).

2.8.5. Стороны пришли к соглашению, что расторжение трудового договора - эффективного контракта по инициативе работодателя производится в порядке, установленном ст.81 ТК РФ, а в случае увольнения члена профсоюза - по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.9. Профсоюзный комитет обязуется:

2.9.1. осуществлять контроль правильности заключения и прекращения трудового договора - эффективного контракта работников с работодателем;

2.9.2. контролировать увольнение членов профсоюза:

а) при сокращении штата или численности работников (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ);

б) при несоответствии работника выполняемой работе (ст.82 ТК РФ);

в) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (пункты 5, 6 ч.1 ст.81 ТК РФ);

г) по инициативе работодателя (в отношении работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы - ст.374 ТК РФ);

д) по инициативе работодателя (в отношении работников, являвшихся членами профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания срока их полномочий – ст.376 ТК РФ);

2.9.3. требовать от работодателя расторжения трудового договора - эффективного контракта с должностными лицами, если они нарушают законодательство о труде, о профсоюзах, не выполняют своих обязательств по коллективному договору, соглашению (п.2 ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Раздел 3. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения:

- не позднее чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст. 180 ТК РФ);

- выплачивать увольняемым работникам выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы (ст. 178 ТК РФ).

3.1.2. Предоставлять освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь работникам своей организации, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

3.1.3. Обеспечивать предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений – молодым специалистам, прибывшим для работы в организацию по предварительному договору или заявке.

3.1.4. Организовать работу по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и аттестации работников.

3.1.5. Принимать следующие меры по содействию занятости:

а) оказывать содействие в оформлении досрочной пенсии лицам предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста);

б) предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.2. Профсоюзный комитет обязуется:

3.2.1. Принимать участие в разработке программы занятости;

3.2.2. Обеспечивать защиту прав и законных интересов работников-членов профсоюза в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, пре-

доставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором;

3.2.3. Оказывать помощь работодателю в организации работы по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и аттестации работников;

3.2.4. Осуществлять профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости.

3.3. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица:

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Обеспечивать:

4.1.1. Нормальную продолжительность рабочего времени работников организации – не превышающую 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для педагогических работников - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ, Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) "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", Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность).

4.1.2. Продолжительность рабочего времени для лиц от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю, для инвалидов I, II групп – не более 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).

4.1.3. Расписание занятий составляется с учетом методических требований, по возможности предоставлять преподавателям один день для методической работы. Работодатель обязуется: обеспечить преподавателей специальной литературой, в соответствии с законом «Об образовании» или выплачивать компенсацию в денежной форме; один раз в пять лет в разной форме повышать квалификацию. При направлении работников на курсы повышения квалификации сохраняется его среднемесячная зарплата.

4.2. Конкретную продолжительность ежедневной работы (смены) и трудовой распорядок в организации определять в правилах внутреннего трудового распорядка, разработанных с учетом мнения профкома(ст.ст.94,189,190 ТК РФ).

4.3. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе

работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется. (ст. 312.9. ТК РФ).

4.4. Замену уроков в случае болезни преподавателя производить сразу в целях соблюдения графика учебного процесса.

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

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст.95 ТК РФ).

4.6. Отдельным категориям работников устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по их просьбе (ст.93 ТК РФ).

4.7. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца и не менее чем за 3 месяца предоставлять профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) (п.2 ст.25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст.74 ТК РФ).

4.8. Доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст.103 ТК РФ).

4.9. Соблюдать ограничения, установленные при работе в ночное время в ст.96 ТК РФ:

Женщины, имеющие детей до 3 лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Не привлекаются к работе в ночное время беременные женщины, работники, не достигшие 18 лет.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА. ОТПУСКА

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Предоставлять работникам право на обеденный перерыв не менее 30 минут. Обеспечивать работникам возможность приема пищи в течение рабочего времени на тех работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно (ч.3.ст.108 ТК РФ).

5.1.2. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставлять помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка (ст.258 ТК РФ).

5.1.3. Обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (ст.110 ТК РФ).

5.1.4. Всем работникам организации предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114,115 ТК РФ). Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливать продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 ТК РФ). Предоставлять ежегодные отпуска преподавателям, педагогическим работникам, управленческому персоналу в случае, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой на 56 календарных дней в летнее время.

5.1.5. Отпуск за первый год работы предоставлять работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По согласованию сторон отпуск предоставлять и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

5.1.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков. График отпусков на следующий год утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

5.1.7. В соответствии с законодательством (ст.116 ТК РФ) работникам организации предоставлять ежегодные дополнительные отпуска:

- за ненормированный рабочий день (ст.119 ТК РФ);

5.1.8. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммировать с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчислять в календарных днях и максимальным пределом не ограничивать (ст.120 ТК РФ)

5.1.9. Предоставлять на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

- 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, - 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

- работающим инвалидам - 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, проводов сына в ВС РФ –до пяти календарных дней (ст.128 ТК РФ);

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, в удобное для них время - 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ).

5.1.10. Женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) предоставлять один оплачиваемый рабочий день в День знаний 1 сентября.

5.1.11. Отпуска женщинам по беременности и родам предоставлять в соответствии сост.255 ТК РФ; отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста – в соответствии со ст.256 ТК РФ, отпуска работникам, усыновившим ребенка, – в соответствии со ст.257 ТК РФ.

5.1.12. Предоставлять за счет средств социального страхования одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению, (ст.262 ТК РФ).

5.1.13. Учитывать, что:

- по соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

- отзыв из отпуска допускать только с согласия работника (ст. 125 ТК РФ)

- не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда(ч.3 ст. 125 ТК РФ).

5.2.Работодатель и профсоюзный комитет согласились, что в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются дополнительные периоды времени (ст.121 ТК РФ):

- период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней - до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ);

- период участия в забастовке (ст. 414 ТК РФ).

5.3. Ежегодный отпуск может быть перенесен или продлен:

- при временной нетрудоспособности работника;

- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей;

- в других случаях, предусмотренных законодательством (ст.124, ст.125, 126 ТК РФ).

5.4. Педагогические работники имеет трудовые права и социальные гарантии в соответствии с п.5 ч.4 ст.47 Федерального закона РФ от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в РФ» на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке установленном в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам

организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», Положением «О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам ГАПОУ РБ «Белебеевский медицинский колледж» длительного отпуска до года.

5.5. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять контроль за исполнением законодательства об отпусках.

Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Оплату труда работников производить в строгом соответствии с действующим законодательством, в том числе:

- раздел 6 «Оплата и нормирование труда» ст.ст.129 – 158 ТК РФ;
- Указ Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан»;
- Постановление Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан»;
- Постановление Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 372 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Минздраву РБ»;
- Постановление Правительства Республики Башкортостан от 24 марта 2014 года № 115 «О совершенствовании структуры заработной платы работников бюджетной сферы Республики Башкортостан»;
- Положение об оплате труда работников ГАПОУ РБ «Белебеевский медицинский колледж»;
- Положение об оценке качества и эффективности деятельности работников ГАПОУ РБ «Белебеевский медицинский колледж»;
- Положение о материальном стимулировании работников ГАПОУ РБ «Белебеевский медицинский колледж»;
- Республиканское соглашение от 09 октября 2019 года № 9 между Федерацией профсоюзов РБ, объединениями работодателей РБ и Правительством РБ на 2020 – 2022 годы;
- другими законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

6.1.2. Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) (ст.131 ТК РФ).

6.1.3. Производить выплату зарплаты «7» и аванса «22» числа каждого месяца, установив минимальный размер аванса не ниже тарифной ставки (оклада) за отработанное время; при совпадении дня выплаты с нерабочим праздничным или выходным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня(ст. 136 ТК РФ).

6.1.4. Выдавать ежемесячно всем работникам расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате (ст.136 ТК РФ).

6.1.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего полностью расчетный период нормы рабочего времени и выполнившего нормы труда, трудовые обязанности, не может быть ниже установленного в Республике Башкортостан размера минимальной заработной платы и минимального размера оплаты труда, установленной федеральным законодательством.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (ст.212 ТК РФ).

7.1.2. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, служащих, руководящих и инженерно-технических работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (ст.225 ТК РФ).

7.1.3. Организовать в установленные сроки проведение периодического медицинского осмотра работников.

7.1.4. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда (ст.212 ТК РФ).

7.1.5. Установить по согласованию с профсоюзным комитетом для работников отдельных профессий с учетом конкретных условий труда нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, разработанные в соответствии с типовыми нормами, обеспечивающими защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст.221 ТК РФ) (Приложение 4).

7.1.6. В случае преждевременного износа спецодежды и защитных средств обеспечить их замену, а также стирку, чистку, ремонт (ст.221 ТК РФ).

7.1.7. Выдавать мыло, смывающие и обезвреживающие средства работникам, занятым на работах с загрязнением, в соответствии с установленными нормами (Приложение 5).

7.1.8. Обеспечить нормальную бесперебойную работу санитарно-бытовых устройств, обеспечить нормальные условия для плодотворной работы (места отдыха и санитарно-гигиенические комнаты) (ст.223 ТК РФ).

7.1.9. Допускать к самостоятельной работе вновь поступивших работников, а также переводимых с одной работы на другую только после проведения обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда (ст. 225 ТК РФ).

7.1.10. Обеспечить проведение на рабочих местах повторного инструктажа по охране труда в установленные сроки, но не реже 1 раза в полугодие (ст.225 ТК РФ).

7.1.11. Обеспечить формирование совместного комитета (комиссии) по охране труда и создать условия для его (её) деятельности (ст.218 ТК РФ).

7.1.12. Создавать по каждому несчастному случаю на производстве ко-

миссию по расследованию несчастного случая (ст.229 ТК РФ).

7.1.13. Сдавать отработанные люминисцентные лампы, подлежащие утилизации в централизованные пункты сбора.

7.1.14. Организовать сбор, хранение и сдачу непригодных к использованию автошин и аккумуляторов.

7.1.15. Обеспечить своевременный вывоз бытового мусора.

7.1.16. Соблюдать экологические и санитарно-эпидемиологические требования при обращении с отходами производства и потребления, а также иными опасными вредными веществами.

7.1.17. Не нарушать правила водопользования при изъятии и при сбросе сточных вод.

7.1.18. Проводить информационно-методическую работу по вопросам «ВИЧ/СПИД на рабочих местах», профилактики и защиты от ВИЧ и СПИД, направленных на изменение отношений к проблеме ВИЧ и поведения каждого работника

7.2. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

7.3. За нарушение требований по охране труда предусматривается ответственность работника (ст. 214 ТК РФ).

7.4. Профсоюзный комитет обязуется систематически контролировать состояние охраны труда и расходование средств на эти цели.

7.5. Профсоюзный комитет имеет право проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников (ст.370 ТК РФ).

7.6. Профсоюзный комитет совместно с работодателем организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении в соответствии с Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 03.10.2014 г. № 461 «О внедрении и реализации в Республике Башкортостан Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне».

7.7. Профсоюзный комитет совместно с администрацией осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении, проводит мероприятия по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукцией, употребления табака.

Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН

8.1. В целях сохранения в колледже квалифицированных женских кадров и предупреждения женской безработицы работодатель принимает на себя обязательства:

8.1.1. Запретить направление беременных женщин в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст.259 ТК РФ);

8.1.2. Женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае не-

возможности выполнения прежней работы переводить по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ);

8.1.3. Не допускать направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Указанные гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ);

8.1.4. Не допускать расторжение трудового договора - эффективного контракта по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации (ст. 261 ТК РФ).

8.1.5. Продлять срок действия трудового договора - эффективного контракта до окончания беременности в случае истечения срочного эффективного контракта в период беременности женщины по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлять срок действия трудового договора - эффективного контракта до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора - эффективного контракта 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 - эффективный контракт 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.

Допускается увольнять женщину в связи с истечением срока трудового договора - эффективного контракта в период ее беременности, если трудовой договор - эффективный контракт был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья (ст. 261 ТК РФ).

8.1.6. Не допускать расторжения трудового договора - эффективного контракта с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 ч.1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ) (ст. 261 ТК РФ).

Раздел 9. КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

9.1. Работнику, полностью или частично утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, возмещается ущерб, причиненный увечьем либо иным повреждением здоровья, в порядке и размерах, установленных законодательством Российской Федерации, а также выплачивается единовременное пособие сверх установленного размера возмещения вреда (ст.ст.10-12 Закона Российской Федерации “Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний”, ст. 184 ТК РФ).

9.2 Работодатель обязуется:

9.2.1. Нести моральную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей (п.3 ст.8 Закона РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

9.2.2. Своевременно осуществлять контроль за индексацией сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

Раздел 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Не реже двух раз в год отчитываться перед коллективом работников о финансово-экономической деятельности организации (п.2.17 Республиканского соглашения от 09 октября 2019 года № 9 между Федерацией профсоюзов РБ, объединениями работодателей РБ и Правительством РБ на 2020 – 2022 годы);

10.1.2. Своевременно начислять и перечислять налоги и взносы в соответствии с действующим законодательством;

10.1.3. Проводить работу по реализации Федерального Закона “Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования”:

- осуществлять качественную и своевременную подготовку сведений о продолжительности стажа и размере заработной платы работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации (п.6.16 Республиканского соглашения от 09 октября 2019 года № 9 между Федерацией профсоюзов РБ, объединениями работодателей РБ и Правительством РБ на 2020 – 2022 годы);

- информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления (п.6.17 Республиканского соглашения от 09 октября 2019 года № 9 между Федерацией

профсоюзов РБ, объединениями работодателей РБ и Правительством РБ на 2020 – 2022 годы);

- создать комиссию по персонифицированному учету и обеспечить ее работу;

- обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;

10.1.4. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ); назначить уполномоченного по социальному страхованию;

10.1.5. Выплата единовременного вознаграждения работникам осуществляется в связи с юбилейными датами, не связанными с выполнением ими трудовых обязанностей и с производственным процессом: 50 лет – мужчинам и женщинам; 55 лет – женщинам; 60 лет - мужчинам. Размер премий к юбилейным датам, к праздничным дням устанавливается приказом директора с учетом обеспеченности финансовыми средствами учреждения от приносящей доход деятельности в процентах к должностному окладу (не более одного оклада) соответствующего работника или в фиксированной сумме.

10.1.6. Создать условия для нормального питания работников в буфетеколледжа;

10.1.7. Осуществлять подготовку и переподготовку специалистов, и повышение квалификации работников;

10.1.8. При направлении работника на курсы повышения квалификации с отрывом от работы расходы возмещать по нормам и в порядке, утвержденным постановлением Правительства РФ от 02.10.2002г. № 729.

10.1.9. Проводить профессиональные конкурсы, принимать участие в конкурсах, проводимых в Республике Башкортостан.

10.2. Работники учреждения имеют право на получение пособий:

- по временной нетрудоспособности;

- по беременности и родам;

- единовременное пособие за постановку на учет в медицинские учреждения в ранние сроки беременности;

- пособие при рождении ребенка;

- пособие по уходу за ребенком до достижения возраста полутора лет;

- пособие на погребение.

10.3. Трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде, а также условий трудового договора – эффективного контракта, рассматриваются в соответствии со статьями 381 – 390 ТК РФ. Для этого стороны обязуются:

- создать комиссию по трудовым спорам (далее – КТС) в составе 6 человек на паритетной основе: 3 - представителей от работодателя и 3 представителей от работников. Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации, работодателем. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании работников (ст. 384 ТК РФ);

- обязать профсоюзный комитет разработать Положение о КТС согласовать с работодателем и довести до сведения работников;

- организационно – техническое обеспечение деятельности КТС осуществляется работодателем (ч.4 ст.384 ТК РФ).

10.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно – правовых форм заочной и очно – заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка. (ст.173 ТК РФ).

10.5.Профсоюзный комитет обязуется:

10.5.1. Обеспечивать контроль за выполнением законодательства по назначению и выплате пособий за счет средств социального страхования;

10.5.2. Оказывать содействие в оздоровлении работников и членов их семей;

10.5.3.Проводить организационную работу по удовлетворению культурно-духовных запросов работников, массовому приобщению работников к здоровому образу жизни, развитию народного художественного творчества;

10.5.4. Организовать массовые мероприятия спартакиады преподавателей, Дни здоровья, фестивали, турниры, смотры;

10.5.5. Совместно с работодателем проводить профессиональные конкурсы, принимать участие в конкурсах, проводимых в Республике Башкортостан.

РАЗДЕЛ 11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ МОЛОДЕЖИ

Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 35 лет.

11.1. Работодатель обязуется:

11.1.1. Оказывать содействие профсоюзному комитету в создании комиссии по работе с молодежью, содействовать становлению и развитию молодежных общественных организаций;

11.1.2. Создавать условия для стимулирования труда работающей молодежи, заключать ученические договоры в соответствии со статьями 196-208 ТК РФ;

11.1.3. Предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения в образовательных учреждениях профессионального образования в соответствии со ст.ст.173-175 ТК РФ;

11.1.4. Создавать условия для профессиональной переподготовки, повышения квалификации молодых работников;

11.1.5. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самостоятельным художественным и техническим творчеством, удовлетворения творческих способностей и интересов;

11.1.6. Способствовать продвижению по службе молодых работников;

11.1.7. Рассматривать решение вопросов по молодежным проблемам с учетом мнения комиссии профкома по работе с молодежью;

11.2. Профсоюзный комитет обязуется:

11.2.1. Создать в профкоме комиссию по работе с молодежью;

11.2.2. Проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность;

11.2.3. Анализировать законодательство о молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социально-трудовых прав и гарантий работающей молодежи;

11.2.4. Широко информировать молодых работников о задачах профсоюзных организаций в вопросах защиты их социально-экономических интересов;

11.2.5. Организовывать профессиональные конкурсы, посвященные профессии, в члены профсоюза, проводы на службу в Вооруженные Силы РФ, организация вечеров отдыха и т.д.;

11.2.6. Оказывать помощь в соблюдении установленных законодательством льгот и дополнительных гарантий (сокращенный рабочий день, обязательные медосмотры, порядок увольнения по инициативе работодателя, предоставление компенсаций работникам, совмещающим учебу с работой (ст.173-177 ТК РФ) и т.д.);

11.2.7. Организовывать систематическое обучение молодых работников по ведению переговоров с работодателем по отстаиванию своих социально-экономических прав (повышение зарплаты, механизм ее индексации, возможное изменение норм труда, порядок увольнения и т.д.);

11.2.8. Контролировать заключение работодателем трудового договора - эффективного контракта в письменной форме с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст.63 ТК РФ, своевременное прохождение обязательного предварительного медицинского освидетельствования в соответствии со ст.69 ТК РФ;

11.2.9. Контролировать предоставление оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет в соответствии со ст.122-124 ТК РФ;

11.2.10. Контролировать соблюдение прав работника в возрасте до 18 лет при расторжении с ним трудового договора - эффективного контракта по инициативе работодателя (ст.269 ТК РФ);

11.2.11. Осуществлять систематическое поощрение молодых профсоюзных активистов организации, успешно ведущих общественную работу.

Раздел 12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

12. Работодатель:

12.1. Обязуется разрешать проведение в рабочее время собраний (конференций);

12.2. Признает право Профсоюза на информацию по следующим вопросам (ст.53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профсоюзах...»):

- экономического положения организации;

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

12.3. Признает право Профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.19 ФЗ «О профсоюзах...»);

12.4. В целях создания условий деятельности Профсоюза предоставляет профкому в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет, электронная почта), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст.377 ТК РФ, ст.28 п.1 ФЗ «О профсоюзах...»).

12.5. Выделяет оплачиваемое рабочее время (3 часов в неделю) для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников;

12.8. Освобождает членов профкома, не освобожденных от основной работы, уполномоченных Профсоюза по охране труда, представителей Профсоюза в совместной комиссии по охране труда, членов КТС, членов иных комиссий организации (по направлениям деятельности) от основной работы на время краткосрочного обучения с сохранением среднего заработка;

12.9. Освобождает от работы членов профкома, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза с сохранением средней заработной платы (ст.374 ТК РФ, ст.25 п.5 ФЗ «О профсоюзах...»);

12.10. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно в день выплаты заработной платы перечисляет на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников (ст.377 ТК РФ, ст.28 п.3 ФЗ «О профсоюзах...»).

Раздел 13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

13.1. Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях, выразившуюся в:

- уклонении от участия в переговорах (ст.54 ТК РФ, ст.25 ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях»);

- непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст.54 ТК РФ, ст.27 ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях»);
- невыполнении условий коллективного договора (ст.55 ТК РФ).

Раздел 14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Стороны договорились, что:

14.1.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения;

14.1.2. В период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам;

14.1.3. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней со дня его уведомительной регистрации. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

14.2. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

14.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, его подписавшие. Вопрос о выполнении коллективного договора рассматривается на общем собрании трудового коллектива не реже 1 раза в полугодие.

Работодатель:

Руководитель

_____ /Р.М. Хайруллин/
подпись Ф.И.О.

“ ____ ” _____ 20 ____ г.

От коллектива работников:

Председатель профсоюзного комитета

_____ /Л.С. Горева/
подпись Ф.И.О.

“ ____ ” _____ 20 ____ г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

«Согласовано»

Председатель профкома
ГАПОУ РБ «Белебеевский МК»_____
/подпись, ф.и.о./

Протокол профсоюзного комитета

№ ____ от « ____ » _____ 20 ____ г

“Утверждаю”

Директор
ГАПОУ РБ «Белебеевский МК»_____
/подпись, ф.и.о./

“ ____ ” _____ 20 ____ г.

ПЕРЕЧЕНЬ**должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск в связи с ненормированным рабочим днем**

Наименование подразделения	Наименование профессии, должности	Дополнительный отпуск (в днях)
Хозяйственный отдел	Водитель	3

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

«Согласовано»

Председатель профкома
ГАПОУ РБ «Белебеевский МК»_____
Л.С. Горева
/подпись, ф.и.о./

“Утверждаю”

Директор
ГАПОУ РБ «Белебеевский МК»_____
Р.М. Хайруллин
/подпись, ф.и.о./

Протокол профсоюзного комитета

№ ____ от « ____ » _____ 20 ____ г

“ ____ ” _____ 20 ____ г.

ПЕРЕЧЕНЬ**работ, где по условиям производства перерыв
для отдыха и питания не устанавливается**

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование должности	Условия для приема пищи
1	Отдел по безопасности образовательного процесса	Сторож по 31.01.2022 г.	Через каждые 4 часа после начала рабочего дня (смены) в течение 20 минут.
2		Вахтер с 01.02.2022 г.	
3		Дежурный по общежитию	
4	Отдел по учебной работе.	Преподаватели	Обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

«Согласовано»
 Председатель профкома
 ГАПОУ РБ «Белебеевский МК»

_____ Л.С. Горева
 /подпись, ф.и.о./

Протокол профсоюзного комитета
 № ____ от « ____ » _____ 20 ____ г

“Утверждаю”

Директор
 ГАПОУ РБ «Белебеевский МК»
 _____ Р.М. Хайруллин
 /подпись, ф.и.о./

“ ____ ” _____ 20 ____ г.

ПЕРЕЧЕНЬ
подразделений, в которых производится доплата
за работу в ночное время

№	Подразделение	Должность
3	Отдел по безопасности образовательного процесса	Дежурный по общежитию Сторож (по 31.01.2022 г.)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

«Согласовано»

Председатель профкома
ГАПОУ РБ «Белебеевский МК»_____
/подпись, ф.и.о./

Протокол профсоюзного комитета

№ ____ от « ____ » _____ 20 ____ г

“Утверждаю”

Директор
ГАПОУ РБ «Белебеевский МК»_____
/подпись, ф.и.о./

“ ____ ” _____ 20 ____ г.

**НОРМЫ
бесплатной выдачи специальной одежды,
специальной обуви и других средств
индивидуальной защиты**

На основании заключения по результатам проведения специальной оценки условий труда в ГАПОУ РБ «Белебеевский медицинский колледж» с привлечением ООО «Проектно-внедренческий центр организации труда и экономического анализа», 03 декабря 2019 года.

№	Наименование профессий, должностей	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи	Срок носки в месяцах	Основание (пункт типовых отраслевых норм, приказов, постановлений)
1	2	3	4	5	6
1	Водитель легкового автомобиля	1.Перчатки х/б 2.Костюм х/б или из смешанных тканей 3. Жилет сигнальный	12пар 1 1	12 12	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 г. № 997н
2	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1	12	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 г. № 997н
3	Библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1	12	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 г. № 997н
4	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1	12	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 г. № 997н
5	Кастелянша	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1	12	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 г. № 997н

6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1.Костюм брезентовый или хлопчатобумажный 2.Сапоги резиновые 3.Перчатки с полимерным покрытием	1 1 пара 12 пар	12 12	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 г. № 997н
7	Вахтер, дежурный по общежитию	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1	12	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 г. № 997н
8.	Уборщик служебных помещений	1.Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей 2.Перчатки с полимерным покрытием 3.Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 6 пар 12 пар	12	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 г. № 997н
9.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений 2. Перчатки с полимерным покрытием 3.Перчатки диэлектрические 4. Галоши диэлектрические	1 6 пар Дежурные	12	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 г. № 997н

И.о. специалиста по охране труда

А.Я. Хафизов

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

«Согласовано»
 Председатель профкома
 ГАПОУ РБ «Белебеевский МК»
 _____ Л.С. Горева
 /подпись, ф.и.о./

“Утверждаю”
 Директор
 ГАПОУ РБ «Белебеевский МК»
 _____ Р.М. Хайруллин
 /подпись, ф.и.о./

Протокол профсоюзного комитета
 № ____ от « ____ » _____ 20__ г

“ ____ ” _____ 20__ г.

**Нормы
 бесплатной выдачи работникам смывающих
 и (или) обезвреживающих средств**

На основании приказа Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. №1122н и заключения по результатам проведения специальной оценки условий труда в ГАПОУ РБ «Белебеевский медицинский колледж» с привлечением ООО «Проектно-внедренческий центр организации труда и экономического анализа», утвержденного 03 декабря 2019 года.

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	Уборщик служебных помещений	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Сторож, вахтер и дежурные по общежитию	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

5.	Водитель	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
6.	Кастелянша	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

ПРИМЕЧАНИЕ.

Приложение № 2. п.20 к приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н.

«На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом».

Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств за исключением средств, указанных в пункте 7 Типовых норм, должна фиксироваться под роспись в личной карточке учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, образец которой предусмотрен приложением к Стандарту. (в ред. Приказа Минтруда России от 23.11.2017 N 805н)

И.о. специалиста по охране труда

А.Я. Хафизов

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

«Согласовано»
 Председатель профкома
 ГАПОУ РБ «Белебеевский МК»
 _____ Л.С. Горева
 /подпись, ф.и.о./

“Утверждаю”
 Директор
 ГАПОУ РБ «Белебеевский МК»
 _____ Р.М. Хайруллин
 /подпись, ф.и.о./

Протокол профсоюзного комитета
 № ____ от « ____ » _____ 20 ____ г

“ ____ ” _____ 20 ____ г.

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ
по охране труда на 2022-2024 годы
ГАПОУ РБ «Белебеевский медицинский колледж»

Соглашение реализуется как комплекс организационных, методических, учебно-пропагандистских и других мероприятий, обеспечивающих достижение поставленных целей.

Мероприятия определены на основе анализа состояния условий труда, учебы и охраны труда в образовательном учреждении.

Мероприятия	Исполнители	Сроки исполнения	Финансовые затраты (тыс. руб.)
1	2	3	4
1. Организационные мероприятия			
1.1 Подготовка приказа о назначении ответственных лиц по обеспечению безопасных условий труда работников	И.о. специалиста по ОТ	Ежегодно	Без затрат
1.2. Подготовка перечня контингента и поименного списка лиц для проведения периодического медицинского осмотра	И.о. специалиста по ОТ	Ежегодно	Без затрат
1.3. Ознакомление работников с результатами специальной оценки условий труда	И.о. специалиста по ОТ	При приеме на работу	Без затрат
1.4. Тиражирование инструкций по охране труда, выдача руководителям структурных подразделений	И.о. специалиста по ОТ	В течении года	Без затрат
1.5. Организация и проведение месячника охраны труда	Комиссия по ОТ, руководители структурных подразделений	Ежегодно, апрель	Без затрат
1.6. Организация и проведение производственного контроля	Руководители структурных подразделений	согласно программы производственного контроля	согласно договоров

2. Обучение по охране труда			
2.1. Инструктаж работников по охране труда	И.о. специалиста по ОТ, руководители структурных подразделений	2022-2024	Без затрат
2.2. Обучение и проверка знаний работников по охране труда в соответствии с Постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 г. № 1/29	Комиссия по проверке знаний, и.о. специалиста по ОТ, руководители структурных подразделений	2022-2024	Без затрат
2.3. Организация обучения руководителей структурных подразделений, членов комиссии по ОТ	И.о. специалиста по ОТ	2022-2024	11,0
2.4. Повышение квалификации электротехнического персонала	И.о. специалиста по ОТ	2022 2023 2024	4,5 4,5 4,5
2.5. Организация обучения ответственных за эксплуатацию теплового оборудования	И.о. специалиста по ОТ	2022 2023 2024	4,5 4,5 4,5
3. Технические мероприятия			
3.1. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	Зав. хозяйством, комиссия по проверке зданий	Два раза в год апрель, сентябрь	Без затрат
3.2. Проведение испытаний устройств заземления и сопротивления изоляции проводов: а) здания спортзала б) зданий учебного корпуса в) общежития	Зав. хозяйством	2024 2024 2022 2023 2024	35,0 35,0 35,0 35,0 35,0
3.3. Оценка состояния параметров микроклимата в помещениях	Зав. хозяйством	2 раза в год	Согласно договоров
3.4. Проведение лабораторных исследований электромагнитного излучения	Зав. хозяйством	2023	Согласно договоров
3.5. Проведение измерения уровней искусственной и совмещенной освещенности	Зав. хозяйством	2024	Согласно договоров
3.6. Проведение испытаний индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током	Зав. хозяйством	2022 2023 2024	5,0 5,0 5,0
4. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия			
4.1. Организация проведения обязательных периодических медицинских осмотров работников	И.о. специалиста по ОТ	2022 2023 2024	135,0 145,0 155,0
4.2. Организация проведения профессиональной гигиенической подготовки	И.о. специалиста по ОТ	2022 2024	18,0 20,0

4.3. Проведение предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров водителя	Зав. хозяйством	Ежедневно в рабочие дни	32,0 34,0 36,0
4.4. Своевременное обновление аптечек первой медицинской помощи	Зав. хозяйством Фельдшер	2022 2023 2024	2,0 2,0 2,0
5. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты			
5.1. Обеспечение работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми нормами.	Директор, зав. хозяйством	2022 2023 2024	20,0 22,0 24,0
5.2. Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с Типовыми нормами.	Зав. хозяйством	2022 2023 2024	3,0 3,0 3,0
5.3. Обеспечение средствами индивидуальной защиты от поражения электрическим током.	Зав. хозяйством	По мере необходимости	Согласно договоров
5.4. Обеспечение средствами индивидуальной защиты органов дыхания	Зав. хозяйством	2024	8,0
6. Мероприятия по пожарной безопасности			
6.1. Испытания внутреннего противопожарного водопровода	Зав. хозяйством	2 раза в год 2022 2023 2024	44,0 44,0 44,0
6.2. Обслуживание автоматической пожарной сигнализации	Зав. хозяйством	Ежемесячно	12,0
6.3. Провести огнезащитную обработку деревянных конструкций	Зав. хозяйством	2024	40,0
6.4. Обеспечение работоспособности первичных средств пожаротушения, своевременное их обновление и перезарядка	Зав. хозяйством	2022 2023 2024	4,0 5,0 6,0
6.5. Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации работников в случае возникновения пожара	Начальник отдела по БОП, преподаватель-организатор ОБЖ	2 раза в год	Без затрат

От работодателя

_____ Хайруллин Р.М.

От профсоюзного комитета

_____ Горева Л.С.