

Министерство здравоохранения Республики Татарстан
ГАПОУ «ЧИСТОПОЛЬСКОЕ
МЕДИЦИНСКОЕ УЧИЛИЩЕ»

СОГЛАСОВАНО

Председатель выборного органа
первичной организации профсоюза
работников здравоохранения РФ, РТ
ГАПОУ «Чистопольское
медицинское училище»


Э.М. Кабирова
« 15 » 12 20 23 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГАПОУ «Чистопольское
медицинское училище»


Н.С. Лазарева
« 15 » 12 20 23 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА С АДМИНИСТРАЦИЕЙ
ГАПОУ «ЧИСТОПОЛЬСКОЕ
МЕДИЦИНСКОЕ УЧИЛИЩЕ»
НА 2023-2026 ГОДЫ

Реквизиты:

422980 РТ г.Чистополь
ул.Нариманова 46 в
телефоны: (8-4342)
5-27-33, 5-06-38, 5-06-00 (факс)
ИНН/КПП 1641003692/165201001

Рассмотрено и одобрено

на профсоюзном собрании
трудового коллектива училища
« 15 » 12 20 23 г.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН
ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЁННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА ЧИСТОПОЛЯ»
Коллективный договор зарегистрирован
« 19 » 12 2023 года № 150
С замечаниями на 1 листах
Вед. инспектор
(должность, подпись)

ЧИСТОПОЛЬ – 2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
РАЗДЕЛ 2. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.....	6
РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.....	9
РАЗДЕЛ 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	15
РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА.....	18
РАЗДЕЛ 6. ПОДГОТОВКА КАДРОВ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.....	25
РАЗДЕЛ 7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ	27
РАЗДЕЛ 8. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ.....	32
РАЗДЕЛ 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.....	34
РАЗДЕЛ 10. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	36
РАЗДЕЛ 11. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	37
ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ	38

РАЗДЕЛ 1.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Чистопольское медицинское училище» (далее - ГАПОУ «Чистопольское медицинское училище» или Училище).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) с целью установления согласованных мер по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников и установления дополнительных социально-трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также мер по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Татарстан, на 2023-2025 годы (далее - Отраслевое соглашение).

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- ГАПОУ «Чистопольское медицинское училище» в лице директора Лазаревой Н.С., именуемый далее работодатель;
- работники Училища, представителем которых является выборный орган первичной организации профсоюза работников здравоохранения РФ, РТ ГАПОУ «Чистопольское медицинское училище» в лице председателя Кабировой Э.М., именуемый в дальнейшем профсоюзный комитет или профком.

1.4. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных и функциональных подразделениях Училища.

1.5. Настоящий коллективный договор распространяется:

- на всех работников Училища, включая работников, находящихся в списочном составе первичной профсоюзной организации работников здравоохранения РФ, РТ ГАПОУ «Чистопольское медицинское училище»;
- на неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию в ГАПОУ «Чистопольское медицинское училище» (в части специально оговоренных льгот);
- на членов профсоюза (в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет средств профсоюзного бюджета).

1.6. Коллективный договор заключается сроком на 3 года с 22 декабря 2023 года по 21 декабря 2026года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора в соответствии со ст. 43 ТК РФ на срок не более трех лет (с обязательной корректировкой основных положений, в условиях меняющейся экономической и социальной ситуации, а также с учетом изменений трудового законодательства) в порядке, предусмотренном для его заключения.

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза в период действия коллективного договора, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений при условии ежемесячного перечисления взносов на счет профсоюзной организации в размере 1% от заработной платы.

1.8. Работодатель обязуется:

- признавать профсоюзный комитет единственным полномочным представителем работников, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий и др.;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Училища, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, заседаний коллегиальных органов управления, через локальную сеть Училища, информационные стенды и др.).

1.9. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать эффективной работе Училища;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.10. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на заседаниях Совета Училища, на совещаниях при директоре и Профсоюзном собрании трудового коллектива.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с директором Училища.

1.12. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Училища коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.13. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

РАЗДЕЛ 2.

УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, сознавая ответственность за функционирование и развитие Училища, а также за улучшение социально-экономического положения работников, стороны договорились:

2.1.1. Осуществлять согласованные действия по реализации федеральных нормативных правовых актов, федеральных и региональных программ, в том числе Стратегии социально-экономического развития Республики Татарстан до 2030 года, направленных на развитие образования и социальную защиту работников;

2.1.2. Проводить политику, направленную на обеспечение устойчивой и ритмичной работы Училища, внедрение новой техники и технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. Для достижения этих целей работодатель обязуется:

- обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения государственного задания;
- добиваться успешной деятельности Училища, развития организационной культуры, улучшения дисциплины труда;
- создавать условия для внедрения достижений науки в области образования и здравоохранения в практическую деятельность работников, повышения их профессионального мастерства, распространения передового опыта своим коллегам;
- проводить подготовку и дополнительное профессиональное образование работников Училища на условиях и в порядке, которое определяется приложением к коллективному договору, трудовым договором. Формы подготовки и дополнительное профессиональное образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета организации (ст. ст. 196, 372 ТК РФ);
- предоставлять платные дополнительные образовательные услуги населению («Положение о платной образовательной и иной, приносящей доход, деятельности ГАПОУ «Чистопольское медицинское училище»);
- проводить разъяснительную работу в части системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками;
- предоставлять профсоюзному комитету информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением (ст. 22 ТК РФ), в том числе по финансово-хозяйственной деятельности, социально-трудовым и другим

вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом Училища, настоящим коллективным договором;

- сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Училищем, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором (ст. 22 ТК РФ);
- включать представителей профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления Училищем (п.3 ст.16 Федерального Закона от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять от имени работников при решении вопросов социально-трудовых отношений, производственных и социально-экономических вопросов;
- при необходимости использовать участие представителей профсоюзного комитета в избрании в члены Наблюдательного совета ГАПОУ «Чистопольское медицинское училище»;
- способствовать устойчивой деятельности Училища присущими профсоюзам методами, в том числе повышением эффективности труда, установлением совместно с работодателем систем поощрения работников;
- способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (ст. 30 ТК РФ, Устав ГАПОУ «Чистопольское медицинское училище», Правила внутреннего трудового распорядка ГАПОУ «Чистопольское медицинское училище»);
- вносить предложения работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению организаций, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, качественному выполнению обязанностей работниками по трудовому договору;
- не допускать внесения в коллективный договор необоснованных изменений, ухудшающих содержание действующих норм и положений.

2.4. Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину (ст. 21 ТК РФ, Устав ГАПОУ «Чистопольское медицинское училище», Правила внутреннего

трудового распорядка ГАПОУ «Чистопольское медицинское училище»);

- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества оказываемых образовательных услуг, росту производительности труда;
- распространять свой передовой опыт и внедрять достижения коллег.

2.5. Стороны договора в пределах своей компетенции осуществляют мониторинг ситуации по достижению целевых значений соотношения средней заработной платы работников, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

РАЗДЕЛ 3.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ трудовой договор должен содержать полную информацию о сторонах трудового договора. Трудовой договор не может содержать условия, ухудшающие положения работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

3.3. Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя, а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- 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 Трудовым Кодексом 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;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

3.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57, 60 ТК РФ).

3.5. Об изменении существенных условий труда по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника, работник извещается письменно и под расписку не позднее, чем за два месяца, с указанием причин, вызвавших необходимость таких изменений (ст. 74 ТК РФ).

3.5.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работника организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся вакантную должность с учетом его состояния здоровья.

3.5.2. Кроме лиц, указанных в ст. ст. 179, 180 ТК РФ преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшие в Училище свыше 10 лет;
- члены профсоюза.

3.5.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации (ст. 81, ст. 336 ТК РФ).

3.5.4. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) производится в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации (ст. 80 ТК РФ).

3.6. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие высшее образование и отвечающие требованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», а также в профессиональных стандартах.

3.7. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с уставом Училища, Отраслевым соглашением, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

Руководитель Училища, заместители, руководители структурных подразделений и другие работники помимо работы определенной трудовым договором вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если преподаватели, для которых Училище является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

3.8. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

3.9. Режим рабочего времени преподавателей при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормируемая часть рабочего времени, которое определяется в астрономических часах (учебная нагрузка) и регулируется

расписанием учебных занятий, а также годовым календарным учебным графиком;

- ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов и регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе индивидуальными планами работы преподавателя.

Работодатель при составлении расписания учебных занятий по возможности исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»).

В зависимости от должности педагогического работника с учетом особенностей его труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) конкретизируются в трудовом договоре.

В соответствии с законодательством для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная среднемесячная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Училища устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

3.10. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ГАПОУ «Чистопольское медицинское училище» (ст. 159 ТК РФ, 162 ТК РФ) до окончания учебного года и ухода работника в ежегодный оплаченный отпуск.

Предварительная тарификация педагогических работников проводится в мае-июне и утверждается до 10 сентября.

3.11. Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем и согласованными с профсоюзным комитетом.

Последовательность изучения учебных дисциплин и профессиональных модулей, а также составление расписаний учебных занятий осуществляется в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами по специальностям среднего медицинского образования, иными федеральными и региональными нормативными правовыми актами, а также основными профессиональными образовательными программами (программами подготовки специалистов среднего звена), программами дополнительного профессионального образования, учебными планами, учебными графиками, разрабатываемыми и утверждаемыми Училищем самостоятельно.

3.12. Для инвалидов 1 и 2 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с

сохранением полной оплаты труда (Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов Российской Федерации»).

3.13. Конкретная продолжительность ежедневной работы и трудового распорядка в Училище определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, а также расписанием учебных занятий.

3.14. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников Училища к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.15. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников Училища.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем в зависимости от занимаемой должности к воспитательной, учебной, методической, подготовительной, организационной, диагностической работе, работе по ведению мониторинга, научной, творческой и исследовательской работе, а также другой педагогической работе, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями, годовым планом учебно-воспитательной и методической работы коллектива Училища и индивидуальным планом работы преподавателя.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, в пределах рабочего времени, привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и т.п.).

3.16. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

- сохранить заработок для беременных женщин при прохождении ими медицинского обследования в случае, если обследование не может быть проведено в свободное от работы время;
- При направлении специалистов на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, в командировку, на учебу гарантируется сохранение места работы и среднего заработка, но не ниже средней заработной платы в текущем месяце, а также возмещение расходов, (ст.167, 176, 177 ТК РФ). Предусматриваются все гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук в соответствии со ст. 173-174 Трудового Кодекса РФ;

- не допускать привлечения к сверхурочным работам, работам в выходные дни и не направлять в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- не привлекать женщин, имеющих детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей-инвалидов до 16 лет) к сверхурочным работам и не направлять их в командировки без их согласия.

3.17. Работник может привлекаться к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

3.19. Работник привлекается к работе за пределами продолжительности рабочего времени в случае:

- выполнения сверхурочной работы;
- работы в условиях ненормированного рабочего дня (ст. 97 ТК РФ).

3.20. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, в состав которых включается председатель профсоюзного комитета.

3.21. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников Училища осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми Министерством здравоохранения РТ с участием представителя Республиканского комитета профсоюза.

Аттестация преподавателей и других работников проводится на основании Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", а также федеральных и региональных нормативных правовых актов.

3.22. Порядок проведения аттестации осуществляется в соответствии с федеральными и региональными требованиями, а также внутренними нормативными актами Училища.

3.23. Стороны гарантируют при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных федеральными и региональными нормативными правовыми актами, в том числе Отраслевым соглашением.

РАЗДЕЛ 4.

ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам предоставляется продолжительностью 28 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.

Инвалидам предоставляется ежегодный основной отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Педагогические работники Училища имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с порядком, установленным ст. 334 ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.2. График очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Училища. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

4.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется в соответствии со статьей 119 ТК РФ, постановлением Кабинета Министров РТ от 26 мая 2003 г. № 280 «Об утверждении Правил предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет бюджета Республики Татарстан».

4.5. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных условиях труда предоставляется по результатам проведенной специальной оценки условий труда в Училище.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам предоставляется в случае, если условия труда на рабочих местах работников по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда. При этом минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

4.6. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

4.7. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, допускаются только с

согласия работника. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.8. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.9. По письменному заявлению работника Училища часть его ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 ТК, за исключением отпуска беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

4.10. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.11. Ежегодный отпуск должен быть продлен в следующих случаях: временной нетрудоспособности работника, исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы, в также в других случаях, предусмотренных законодательными, локальными нормативными актами Училища.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст.128 и 263 ТК РФ.

4.12. Педагогические работники Училища имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Положением, утвержденным приказом Министерства образования Республики Татарстан от 24 октября 2002 г. № 855 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

4.13. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд

считывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

4.14. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется один свободный день в месяц, оплачиваемый в размере 100% за счет средств Учреждения; суммирование свободного времени не допускается.

4.15. Работникам предоставляются оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три календарных дня;
- бракосочетание детей, одному из родителей - один календарный день;
- рождение ребенка - два календарных дня отцу;
- проводы сына на службу в армию - один календарный день;
- смерть детей, родителей, супруга - три календарных дня (Отраслевое соглашение).

4.16. Родителям, ребенок которых идет в первый класс, предоставляется выходной день 01 сентября без сохранения заработной платы.

4.17. Работникам, усыновившим ребенка, предоставляются отпуски по уходу за ребенком (ст. 257 ТК РФ).

4.18. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные им отпуски, определенные настоящим коллективным договором и законодательством (в соответствии со ст. 127 ТК РФ).

4.19. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с законодательством РФ, а также уставными документами профсоюзной организации.

РАЗДЕЛ 5.

ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Внесение изменений и дополнений в локальные акты в части оплаты труда осуществляется в порядке, установленном трудовым законодательством, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2. Система оплаты труда в Училище устанавливается в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республикой Татарстан, коллективным договором, локальными нормативными актами Училища, в том числе Положением о премировании и материальном стимулировании сотрудников, порядке установления и выплаты надбавок и компенсации сотрудникам ГАПОУ «Чистопольское медицинское училище».

5.3. Система оплаты труда работников Училища устанавливается на основе требований профессиональных стандартов, Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", Постановление КМ РТ от 31 мая 2018 г. №412 "Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан", государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, с учетом мнения профсоюзного комитета Училища.

5.4. Отнесение должностей работников Училища к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

5.5. Система нормирования труда работников устанавливается коллективным договором в соответствии со ст. 159 ТК РФ и локальными нормативными актами.

5.6. Заработная плата работников Училища в соответствии с системой оплаты труда устанавливается в размере не меньшем, чем до введения такой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.7. Устанавливать месячную заработную плату работникам, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), на уровне не ниже минимального размера оплаты труда.

Работникам организации, получающим заработную плату в размере ниже МРОТ, осуществлять доведение заработной платы до уровня МРОТ с учетом решений Конституционного суда РФ от 07.12.2017г. № 8-П; от 11.04.2019г. №17-П; от 16.12.2019г. №40-П.

С 01 января 2023 года минимальный размер оплаты труда согласно Федеральному закону №522-ФЗ от 19.12.2022 «О внесении изменения в

статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» и о приостановлении действия ее отдельных положений» составляет 16242 рублей.

С 01 января 2024 года минимальный размер оплаты труда согласно Федеральному закону №548-ФЗ от 27.11.2023 «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» и признании утратившими силу статей 2 и 3 Федерального закона «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона „О минимальном размере оплаты труда“ и о приостановлении действия ее отдельных положений»» составит 16242 рублей.

5.8. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.9. В трудовом договоре с работником фиксируется размер оклада (должностного оклада), установленного работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей соответственно тарификации.

5.10. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств Училища на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в смете Училища с учетом:

- а) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- б) выплат стимулирующего характера;
- в) выплат компенсационного характера.

5.11. При предоставлении платной образовательной деятельности в соответствии с Уставом Училища на оплату труда сотрудникам направляется не менее 75% средств, поступивших на лицевой счет «по внебюджетным средствам».

5.12. Базовые оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) работников образования определяются на основе профессионально квалификационной группы должностей, образования и уровня по оплате труда работников образования.

5.13. Размеры по оплате труда работников образования устанавливаются на основе постановлений Кабинета Министров Республики Татарстан от 31 мая 2018г. №412.

5.14. Педагогическим работникам производится доплата за внеаудиторную занятость:

- выплаты за осуществление функций классного руководителя организации и проведению воспитательной работы с обучающимися;
- выплаты за проверку письменных работ (проверку тетрадей);
- выплаты за заведование учебными кабинетами, учебными лабораториями;
- выплаты за руководство цикловой методической комиссией, методическими объединениями.

5.15. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 15 мая 2018 г. № 412 "Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан", по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации закрепляются в локальных актах Училища, в том числе в Положении о премировании и материальном стимулировании сотрудников, порядке установления и выплаты надбавок и компенсации сотрудникам ГАПОУ «Чистопольское медицинское училище».

5.16. Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- премиальные и иные поощрительные выплаты;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград.

5.17. Оплата труда в сверхурочное время производится за первые два часа сверхурочной работы не менее чем в полуторном размере из расчёта должностного оклада с учётом коэффициента сложности, за последующие часы - не менее чем в двойном размере с учётом коэффициента сложности (ст. 153 ТК РФ). Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.18. Оплата труда в выходной или нерабочий праздничный день производится не менее одинарной дневной или часовой ставки с учетом коэффициента сложности за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки с учетом коэффициента сложности за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

5.19. Работникам, направляемым в служебную командировку, возмещаются все связанные с нею расходы. Величина суточных устанавливается в размере 100 руб.

5.20. Стороны договорились, что работодатель:

- обеспечивает нормальные условия труда для выполнения работниками установленных норм труда;
- несёт ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам;

- соблюдает действующие нормативные правовые акты, гарантирующие обеспечение зависимости заработной платы работников от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;
- извещает работников о введении новых норм труда, замене и пересмотре норм труда с учетом мнения профсоюзного комитета; не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ);
- обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника;
- извещает в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в том числе денежной компенсации за нарушение установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (ст. 136 ТК РФ).

5.21. Норма часов педагогической (преподавательской) работы в училище на ставку заработной платы составляет 720 академических часов в учебный год. Учебная нагрузка для преподавателей не должна превышать 1440 часов в год. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки.

5.22. Должностные оклады других работников, в том числе руководителя училища, заместителей директора и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

5.23. Должностной оклад руководителя физического воспитания выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

5.24. Учебная нагрузка педагогических работников на каждый учебный год устанавливается заранее до ухода их в отпуск с учетом производственной целесообразности, а также рекомендаций председателей цикловых методических комиссий. Преимущественным правом при распределении годовой учебной нагрузки сверх тарифной ставки пользуются члены профсоюза.

5.25. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, проведенные при замещении временно отсутствующих работников, производится дополнительно по часовым ставкам в конце учебного года, только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

5.26. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года (Отраслевое соглашение).

5.27. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только по выполнению преподавателем всей годовой учебной нагрузки.

5.28. Размер постоянной части выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися определяется Кабинетом Министров.

5.29. Заведование учебными кабинетами, спортивным залом определяется уровнем соответствия имеющегося учебно-методического, дидактического и наглядного материала утвержденным требованиям к оснащенности. Размер надбавки определяется постановлением Кабинета Министров.

При обеспечении педагогическим работником работы нескольких учебных кабинетов, лабораторий, спортивных залов, музеев размер выплат за обеспечение работы учебных кабинетов, лабораторий, спортивных залов, музеев рассчитывается как сумма выплат по каждому учебному кабинету, лаборатории, спортивному залу, музею.

5.30. При обеспечении педагогическим работником руководства несколькими цикловыми методическими комиссиями, объединениями размер выплат за руководство цикловой методической комиссией, методическим объединением рассчитывается как сумма выплат по каждой комиссии, объединению.

5.31. Оплата труда специалистов, привлекаемых к другим работам, а также при направлении их на повышение квалификации, в командировку, на учебу и прочее производится в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

5.32. Работодатель обязан:

- заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца, путем перечисления причитающихся выплат на именные (зарплатные) пластиковые карты. Выплаты производятся за первую половину месяца - 23 числа каждого месяца; за вторую половину месяца - 8 числа каждого месяца следующего за расчетным периодом. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;
- при нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной

компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ);

- производить выплату денежных премий за результаты труда каждому работнику на основе соответствующих локальных актов;
- выплачивать работникам за счет средств Училища первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством (Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством");
- выплачивать работнику за работу в ночное время с 22.00 до 06.00 часов следующего дня надбавку в размере 20% часовой тарифной ставки оклада (должностного оклада) за каждый час работы;
- предоставлять работникам, проработавшим в Училище 10 и более лет и увольняющимся в связи с уходом на пенсию, единовременное вознаграждение в размере должностного оклада при наличии экономии по фонду оплаты труда;
- выплачивать работникам Училища единовременные вознаграждения из премиального фонда в связи с юбилейными датами (35, 45, 50, 55, 60, 65, 70 лет), при наличии финансовых средств Училища в размере оклада;
- сохранять работникам среднюю заработную плату в день прохождения профилактических осмотров или диспансеризации.

5.33. При приостановлении образовательной деятельности Училища в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и обучающихся, работникам Училища сохраняется выплата средней заработной платы.

5.34. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, согласно статьи 147 Трудового кодекса РФ.

Повышение оплаты труда работникам по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Перечень должностей, имеющих повышенный размер заработной платы, указан в приложении 6 к данному договору.

5.35. Премирование работников осуществляются в соответствии с Приложением о премировании и материальном стимулировании сотрудников, порядке установления и выплаты надбавок и компенсации сотрудникам ГАПОУ «Чистопольское медицинское училище».

5.36. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам, составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты

труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат за неаудиторскую занятость и выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы и 2% от оклада оплаты труда преподавателей.

5.37. Преподавателям, имеющим отраслевые звания («Заслуженный работник», «Отличник здравоохранения» и др.), установить надбавку в размере 50% при оплате часов на ОДПО (сертификация).

5.38. Профсоюзный комитет:

- принимает участие в работе тарификационной комиссии, разработке всех локальных нормативных актов Училища, касающихся трудовых отношений;
- осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам;
- представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;
- ведет переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- обращается в органы государственной инспекции труда с предложением о привлечении к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства, условий коллективного договора в части оплаты труда;
- представляет интересы членов профсоюза, обеспечивает защиту прав работников в органах по рассмотрению трудовых споров.

РАЗДЕЛ 6.

ПОДГОТОВКА КАДРОВ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

6.1. Стороны признают, что гарантированная занятость является одним из важнейших условий жизнеобеспечения работников, и они несут ответственность за принятие мер по обеспечению их стабильной занятости.

6.2. Стороны договорились, что они:

- способствуют созданию условий для непрерывного профессионального роста и развития работников Училища, повышения уровня их профессионального мастерства;
- содействуют непрерывному профессиональному развитию педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникационными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся;
- содействуют созданию надлежащих условий труда педагогическим работникам и оснащенности их рабочих мест, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований;
- обеспечивают реальные возможности организации и проведения аттестации педагогических работников, обеспечивают работу экспертов из числа привлеченных специалистов и работников.

6.3. Увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников Училища может осуществляться лишь при условии соблюдения трудового законодательства и предварительного, не менее чем за два месяца, при массовом увольнении не менее чем за три месяца, письменного уведомления работодателем выборного органа первичной профсоюзной организации Училища и службы занятости населения.

6.4. Увольнение работников по п. 2 ст. 81 ТК РФ, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Училища.

6.5. Высвобождение работников, связанное с ликвидацией, перепрофилированием Училища и его структурных подразделений по инициативе органов управления, может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 3 месяца, письменного уведомления соответствующего выборного профсоюзного органа с указанием причин, количества работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их трудоустройству.

6.6. Работодатель обязуется:

- осуществлять анализ кадрового обеспечения Училища, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической

нагрузки для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при реорганизации или ликвидации Училища;

- направлять работников на циклы повышения квалификации в соответствии с регламентированной периодичностью;
- сохранять работнику место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы, если он работает в Училище по внутреннему совместительству по иной должности (отличной от занимаемой по основному месту работы), на время учебы на цикле повышения квалификации по совмещаемой должности с отрывом от работы;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук (ст.173-177 ТК РФ);
- предоставлять педагогическим работникам все права и льготы, предусмотренные нормативными правовыми актами РФ, при подготовке и проведении аттестации;
- предусматривать бюджетное обеспечение проведения аттестационных процедур;
- рассматривать вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, при изменении структуры Училища, его реорганизации или ликвидации, а также при сокращении численности и штата с участием профсоюзного комитета;
- предоставлять высвобождаемым работникам время для поиска новой работы до расторжения с ними трудового договора, а именно: лицам, получившим уведомление о высвобождении в связи с сокращением штата не менее 4 часа в неделю с сохранением средней заработной платы, 12 часов - без сохранения заработной платы.

6.7. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости;
- способствовать формированию и развитию в Училище системы, обеспечивающей непрерывное профессиональное развитие работников в течение всей трудовой деятельности;
- участвовать в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Училище;
- вносить предложения о переносе сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

РАЗДЕЛ 7.

УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

7.1. Профсоюзный комитет заключает с работодателем от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год и осуществляет контроль за выполнением мероприятий, включенных в него, а именно:

- регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с администрацией вопросов выполнения мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, экологии и окружающей природной среды, профилактике несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- участие в проведении мероприятий, направленных на пропаганду и поддержание здоровья, доведение до работников Училища информации о ВИЧ-инфекции, снижение и ликвидацию дискриминации людей, живущих с ВИЧ.

7.2. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- поддерживать в Училище систему охраны труда в соответствии с государственными требованиями;
- ежегодно предусматривать комплекс организационных, технических и экологических мероприятий по охране труда, выполнять их в установленные сроки (Соглашение по охране труда);
- проводить обучение работников по охране труда и проверку их знаний в сроки, установленные нормативными правовыми актами РФ по охране труда (ст. 212, 219, 225 ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. №2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда»);
- проводить со всеми поступающими на работу в Училище, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;
- обеспечивать проведение медицинского осмотра работников Училища в соответствии со списком контингентов и поименным списком работников, подлежащих предварительным и периодическим медосмотрам, утвержденным по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.213 ТК РФ, Приказ Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. №29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового Кодекса

Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»;

- обеспечивать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда не менее 0,2% суммы затрат на производство работ, услуг (ст. 225 ТК РФ), выделять средства на мероприятия по охране труда с учетом «Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней», утвержденного Приказом Министерства труда и социального развития РФ от 29 октября 2021 г. № 771н;
- обеспечивать проведение специальной оценки условий труда с обязательным участием представителя профсоюза в порядке, установленном нормативными правовыми актами; знакомить под подпись работников с результатами специальной оценки условий труда рабочих мест, планом мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда контролировать их выполнение (ст. 212 ТК РФ; Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»);
в 2018 году была проведена специальная оценка условий труда, аттестовано 27 рабочих мест; в 2021 году согласно СОУТ было аттестовано 17 рабочих мест.
- включать в состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке членов профсоюзного комитета;
- предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие гарантии и компенсации: дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по Перечню профессий и должностей (ст. 94, 117, 147 ТК РФ);
- обеспечивать своевременную выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты, специальной одежды, специальной обуви, смывающих и обезвреживающих средств, включенных в утвержденный перечень должностей обеспечения работников средствами индивидуальной защиты специальной одеждой, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств (ст. 221 ТК РФ, приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 766н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»);
- обеспечивать досрочную замену в случае износа специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты за счет средств Училища по перечню профессий и должностей;

- обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда (ст. 216.3 ТК РФ);
- в соответствии с основными требованиями к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем, обеспечить разработку и утверждение инструкций по охране труда по всем рабочим местам по штатному расписанию согласованных с профкомом училища;
- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227-230.1 ТК РФ; приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 20 апреля 2022 г. №223н «Об утверждении положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»);
- регистрировать микротравмы сотрудников и других лиц, которые участвуют в деятельности Училища, проводить по ним расследование (если пострадавший сотрудник сообщил об этом) (ст. 226 ТК РФ; приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 15 сентября 2021 г. №632н «Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников»);
- обеспечивать беспрепятственное посещение рабочих мест Училища сотрудниками технической инспекции труда, уполномоченным, членам комитета по охране труда профсоюза без предварительного уведомления; предоставлять помещение, средств связи, транспорт для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства;
- обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- регулярно рассматривать на совместных с профсоюзным комитетом заседаниях вопросы выполнения положений соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;
- обеспечить исполнение всех нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих государственные нормативные требования охраны труда в организациях здравоохранения с участием организаций Профсоюза в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 26 февраля 2022г. № 255, в том числе:
 - стандартов безопасности труда в организациях, подведомственных Минздраву РТ;

- отраслевых типовых инструкций по охране труда для работников организаций здравоохранения;
- Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников и обеспечить функционирование системы управления охраной труда (СУОТ) в соответствии со ст. 214 ТК РФ, Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 года № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда.

7.3. Работодатель обеспечивает:

- назначение ответственного лица по охране труда в соответствии со ст. 223 ТК РФ;
- создание на паритетной основе комиссии по охране труда в соответствии со ст. 224 ТК РФ;
- создание уголков охраны труда в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 17 декабря 2021г. №894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда»;
- проведение контроля совместно с профсоюзным комитетом за соблюдением законодательства об охране труда, состоянием условий и безопасностью труда в подразделениях, выполнением соглашения по охране труда (ст. 370 ТК РФ).

7.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- обеспечивать контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда в Училище, обязательным применением специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам;
- вносить предложения об устранении выявленных нарушений в области охраны труда;
- участвовать в работе постоянно действующих комиссий по безопасности труда, экзаменационных комиссий по проверке знаний требований охраны труда;
- оказывать консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды;
- защищать права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труд;

- рассматривать на заседании выборного профсоюзного органа локальные нормативные акты по улучшению условий и охраны труда, принимаемые работодателем.

РАЗДЕЛ 8.

РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

В целях более эффективного участия молодых работников в повышении уровня работы Училища, обеспечения занятости, усиления социальной защищенности, вовлечения в активную жизнь в Училище стороны договорились:

Работодатель обязуется:

8.1. Организовать и проводить культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия.

8.2. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего и высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

8.3. Обеспечить молодым работникам доступность занятий спортом, физической активностью, возможность реализации творческих способностей и интересов.

8.4. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профессионального актива Училища, ведущего активную и плодотворную профессиональную и общественную деятельность.

8.5. В целях рационального трудоустройства лиц моложе 18 лет, обеспечения их профессионального роста и развития, устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.), где организация работы Училища допускает такую возможность;

Профсоюзный комитет обязуется:

8.6. Использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и интересов молодых работников.

8.7. Проводить работу по мотивации профсоюзного членства среди работников в возрасте до 35 лет, активную профсоюзную деятельность.

8.8. Оказывать помощь молодежи в соблюдении законодательно установленных для нее льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ).

8.9. Контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, в соответствии со ст. 69 ТК РФ.

8.10. Не допускать со стороны работодателя установленного испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности.

8.11. Контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ.

8.12. Контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ).

8.13. Добиваться мер социальной поддержки молодых работников в части улучшения жилищных условий.

8.14. Информировать молодых специалистов о задачах и деятельности организации Профсоюза в вопросах защиты их социально-трудовых прав и интересов.

РАЗДЕЛ 9.

СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

9.1. В целях рационального использования потенциала работников, обеспечения социальной стабильности и защищенности работников, членов их семей, неработающих пенсионеров стороны договорились:

- совместно разрабатывать и осуществлять социальные программы и реализовывать социальные льготы, гарантии и компенсации, установленные настоящим коллективным договором;
- предоставлять согласно постановлению Кабинета Министров РТ от 14 июня 1991 г. № 261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в ТССР (с изменениями и дополнениями)» женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, еженедельно не менее 2 часов свободного времени или один свободный день в месяц, оплачиваемый в размере 100%;
- проводить обучение профсоюзного актива по различным направлениям работы за счет средств Училища.

9.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьезных материальных затруднений;
- содействовать в обеспечении нуждающихся работников путёвками на санаторно-курортное лечение на льготных условиях;
- содействовать здоровьесбережению участников образовательных отношений путем пропаганды здорового образа жизни и созданию здоровьесберегающего образовательного пространства в Училище.

9.3. Помимо льгот, предоставляемых согласно действующему законодательству (государственные пособия, компенсационные выплаты), работодатель оказывает дополнительную помощь, а именно: поощряет работников в честь юбилейных дат в зависимости от стажа работы в Училище (при наличии финансовой возможности).

9.4. Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, достигшие возраста сорока лет при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на пенсию по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по инвалидности или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.) (ст. 185.1 ТК РФ).

9.5. Льготы и гарантии выборному профсоюзному активу:

- Предоставлять членам профкома, не освобожденным от производственной работы, 3-5 часа в неделю с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах Училища;
- Оказывать материальную помощь за счет средств профбюджета выборному профсоюзному активу 1 раз в год.

РАЗДЕЛ 10.

ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

10.1. Коллективный договор должен отвечать финансово-экономическим условиям и возможностям Училища. Если эти условия существенно меняются, то коллективный договор нуждается в корректировке.

10.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для этих случаев (ст. 44 ТК).

В случае внесения в приложения коллективного договора существенных и значительных изменений и дополнений этот вопрос рассматривается только на общем собрании работников Училища. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступить любая из сторон. Любые изменения и дополнения к коллективному договору, вносимые к коллективному договору следует довести до всех работников Училища с объяснением причин, их вызвавших.

РАЗДЕЛ 11.

ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Конституцией Республики Татарстан, Трудовым Кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами.

11.2. Работодатель обязан:

- Предоставлять профкому бесплатно необходимое для его работы оборудование, возможность пользоваться служебным транспортом, телефоном, множительной техникой;
- Производить ежемесячно и бесплатно перечисление на счета выборного профсоюзного органа членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (в размере 1 процента от начисленной заработной платы), являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

11.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять свою деятельность в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом РТ от 18 января 1995 г. № 2303-ХІІ «О профессиональных союзах», Законом РТ от 26 июля 2004 г. № 42-ЗРТ «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан», Уставом ГАПОУ «Инститовольское медицинское училище» и локальными актами Учреждения;
- способствовать росту производительности труда, повышению качества среднего медицинского образования, укреплению трудовой дисциплины;
- контролировать соблюдение законности условий найма, увольнения, оплаты труда, охраны труда.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ.

1. Правила внутреннего трудового распорядка ГАПОУ «Чистопольское медицинское училище».
2. Положение о премировании и материальном стимулировании сотрудников, порядке установления и выплаты надбавок и компенсации сотрудникам ГАПОУ «Чистопольское медицинское училище».
3. График отпусков.
4. Сводная ведомость результатов проведения специальной оценки условий труда.
5. Перечень должностей, имеющих повышенный размер заработной платы (вредные условия труда согласно проведенной СОУТ).
6. Перечень должностей Училища, имеющих ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем.
7. Перечень профессий работников, получающих бесплатно средства индивидуальной защиты, специальную одежду, моющие, смазывающие и обслуживающие средства.

ПОДПИСАНО
Директор Автономного органа
управления профессиональным
образованием Республики Татарстан
ГАПОУ «Чистопольское
медицинское училище»

Н.С. Лазарева
20 23 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГАПОУ «Чистопольское
медицинское училище»

Н.С. Лазарева
« 15 » 12 20 23 г.

Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение
«Чистопольское медицинское училище»

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГАПОУ
«Чистопольское медицинское училище»

Н.С.Лазарева
«06» апреля 2022 год

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО
ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ГАПОУ «ЧИСТОПОЛЬСКОЕ
МЕДИЦИНСКОЕ УЧИЛИЩЕ»

Рассмотрено и одобрено
на общем собрании трудового
коллектива училища

«06» апреля 2022 г.

Чистополь, 2022

