

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного комитета
КГБПОУ ДМТ

_____ Т.В. Червякова

« ____ » _____ 2017 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Директор КГБПОУ ДМТ

_____ В.А. Тарасов

« ____ » _____ 2017 г.

Коллективный договор

**краевого государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения
«Дивногорский медицинский техникум»**

Раздел 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в КГБПОУ ДМТ (далее учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя директора Тарасова Валерия Апполоновича.

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке председателя профсоюзного комитета Червяковой Татьяны Викторовны.

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Срок договора

Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 3 лет.

Раздел 2. Обязательства сторон

2.1. Работодатель обязуется:

- 2.1.1. Создавать работникам условия труда, необходимые для нормальной работы.
- 2.1.2. Обеспечивать трудовую дисциплину.
- 2.1.3. Неуклонно соблюдать законодательство о труде и охране труда.
- 2.1.4. Внимательно относиться к нуждам работников, улучшать условия их труда.

2.2. Работники обязуются:

- 2.2.1. Добиваться улучшения показателей работы.
- 2.2.2. Добросовестно исполнять свои должностные обязанности.
- 2.2.3. Проявлять творческую инициативу.
- 2.2.4. Бережно относиться к имуществу работодателя.
- 2.2.5. Правильно организовывать свою работу.
- 2.2.6. Принимать участие в субботниках на территории учреждения.

Раздел 3. Оплата труда

- 3.1. Оплата труда производится в строгом соответствии с законодательством

РФ, условиями труда, трудовым договором и положением об оплате труда (Приложение №1).

3.1.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 15-го числа (заработная плата за первую половину месяца) и 30-го числа (заработная плата за вторую половину месяца).

Дополнить новым пунктом следующего содержания:

Выплата заработной платы работникам за первую половину месяца составляет не менее 40% от общей суммы денежных средств подлежащих выплате.

3.1.3. Всем работникам ежемесячно выдаются расчетные листки, отражающие составные части заработной платы, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате (ст. 136 ТК РФ).

3.2. Оплата труда работников учреждения производится на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (ПКГ). Должностные оклады устанавливаются Работодателем в соответствии с профессиональными квалификационными группами по оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, квалификацией и должностью работника.

Заработная плата исчисляется в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009г. №9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений» (в редакции от 20.09.2013 N 5-1518), Постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009г. №619-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края» (в редакции от 30.09.2014 № 449-п), Приказом министерства здравоохранения Красноярского края от 09.12.2009г. №521-орг (в редакции от 26.11.2013г. 52-н) и иными нормативными актами РФ.

Работодатель обязуется своевременно вносить изменения в условия тарификации работников на основании соответствующих правовых нормативных актов.

В случае принятия в субъекте РФ решение об увеличении величины минимального размера окладов (должностных окладов) по ПКГ, по сравнению с принятыми на Федеральном уровне, работодатель обязуется производить исчисление окладов по ПКГ с учетом изменений.

3.3. За работу в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) всем работникам производится доплата в размере 35% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

3.4. Работа в нерабочий праздничный день и выходной день оплачивается в двойном размере (ст.153 ТК РФ).

По желанию работника за работу в выходной день и нерабочий праздничный день предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий (праздничный) день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5. За работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, сохраняется средняя заработная плата по основному

месту работы.

3.6. Работникам учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором дополнительную работу по другой должности (профессии), производится доплата за совмещение профессий (должностей). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора в соответствии с действующим Положением об оплате труда (Приложение №1).

3.7. При установлении факта неправильной оплаты, руководитель обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающейся денежной суммы (недополученной заработной платы) за весь период неправильной оплаты.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работникам учреждения устанавливается рабочее время и время отдыха в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение №2).

Раздел 5. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

5.1. Увольнение члена профсоюза по инициативе работодателя допускается только с учетом мнения профсоюза.

5.2. Выборный профсоюзный комитет, совместно с администрацией проводит анализ заболеваемости сотрудников и разрабатывает меры по её снижению.

5.3. Одному из родителей, опекунов (попечителей) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства, до достижения ими возраста 18-ти лет, по его письменному заявлению (с приложением необходимых документов) предоставляется 4 дополнительных выходных дня в месяц с оплатой за счет средств социального страхования.

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

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц (статья 173 ТК РФ).

5.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

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

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

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (статья 128 ТК РФ).

5.6. Работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14-ти лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, установить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14-ти календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

5.7. Содействие индивидуальному (персонифицированному) учету в системе государственного пенсионного страхования

5.8. В установленный срок работодатель предоставляет органам Пенсионного Фонда достоверные сведения о застрахованных лицах, работающих в учреждении, получает страховые свидетельства Государственного пенсионного страхования.

5.9. Работодателем бесплатно предоставляется каждому желающему работнику копия сведений, направленных в орган Пенсионного Фонда, для включения их в индивидуальный лицевой счет.

5.10. Работодатель обязан контролировать сведения, передаваемые в Пенсионный Фонд по каждому застрахованному лицу.

5.11. Работодатель получает на каждого работника полис обязательного медицинского страхования.

5.12. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

5.13. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по

государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и страховой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости).

5.14. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002 г. N 781 "О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 28 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", и об утверждении правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 28 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" досрочно назначается трудовая пенсия.

Раздел 6. Условия и охрана труда работников

6.1. Работодатель обязуется осуществлять комплекс мероприятий по охране труда в учреждении, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

6.2. Для проведения мероприятий по улучшению условий и охраны труда выделяются целевые средства в пределах утвержденной сметы.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Реализовать мероприятия по обеспечению необходимых условий и охраны труда на рабочем месте.

6.3.2. Проводить аттестацию рабочих мест согласно финансированию этой программы.

6.3.3. В случае отступления от нормативной температуры и светового режима принять необходимые меры по их оптимизации;

6.3.4. Регулярно проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве.

6.3.5. Проводить инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

6.3.6. Обеспечивать противопожарную безопасность.

6.3.7. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

Дополнить новыми пунктами следующего содержания:

Работник, при поступлении на работу оплативший медицинский осмотр из собственных средств, имеет полное право потребовать от работодателя компенсацию (возмещение) за медицинский осмотр.

Для того чтобы осуществить возврат денежных средств за понесенные расходы, необходимо представить следующие документы:

- ✓ заявление (Приложение №3);
- ✓ квитанцию об оплате медицинских услуг.

6.3.8. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без:

1. прохождения обязательных медицинских осмотров;
2. не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований по охране труда.

6.3.9. Расследовать и вести учет в установленном законом порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. соблюдать требования охраны труда;

6.4.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.4.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

6.4.4. немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

6.4.5. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации

7.1. Работодатель признает профсоюзный комитет представителем работников в коллективных переговорах об оплате труда, продолжительности рабочего времени, решений социальных проблем и других условий коллективного договора.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Предоставлять профсоюзному комитету необходимые сведения для выполнения своих обязанностей перед членами профсоюза.

7.2.2. Предоставлять в бесплатное пользование необходимые для деятельности профсоюзного комитета оборудование, помещения.

7.2.3. Не препятствовать в использовании для информационных целей профсоюзного комитета множительной техники, стендов и прочего, принадлежащего учреждению имущества.

7.2.4. Не подвергать дисциплинарному взысканию работников, избранных в состав профсоюзного комитета, без согласия профсоюзного комитета, а не освобожденного председателя профсоюзного комитета – без решения

вышестоящего профсоюзного органа.

7.2.5. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка лиц, участвующих в качестве делегатов съездов, конференций, пленумов профсоюзных организаций, а также для участия в работе, их выборных органов.

7.2.6. Предоставлять возможность проведения в рабочее время трех профсоюзных собраний: отчетно-выборного и двух колдоговорных.

7.2.7. При наличии средств оплачивать членам профкома затраты на профсоюзную учебу.

7.2.8. Создавать необходимые условия для работы уполномоченного от профсоюзного комитета по охране труда, - обеспечивать его правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по условиям и охране труда и экологической безопасности.

7.2.9. По заявлению работника безвозмездно удерживать и перечислять на счет профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы.

7.2.10. Приглашать председателя профкома на свои заседания с правом совещательного голоса.

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

7.3.1. Контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот, преимущества, а также другим социально-трудовым вопросам

7.3.2. Отчитываться о расходовании профсоюзных взносов 2 (два) раза в год на профсоюзных собраниях.

7.3.3. Отчитываться о своей работе 1 (один) раз в год на профсоюзном собрании.

Раздел 8. Разрешение трудовых споров

8.1. Работодатель и профсоюзный комитет берут на себя обязательство в течение всего периода действия договора принимать меры к урегулированию и разрешению возникающих трудовых споров. В случае возникновения коллективных трудовых споров администрация и профком обязуются соблюдать существующий порядок решения этих споров в соответствии с законодательством и воздерживаться от любых действий сдерживающих осуществление этих мер.

8.2. Стороны договорились, что коллективные трудовые споры будут разрешать путем переговоров и примирительных процедур (рассмотрение спора примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже), если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

8.3. Требования профсоюзной организации, отклоненные либо удовлетворенные частично, рассматриваются примирительными комиссиями, трудовыми арбитражами и органами по защите социально-экономических интересов трудящихся.

Ни одна из сторон не вправе уклоняться от участия в примирительной процедуре.

Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Одна из сторон не позднее, чем за 3 месяца до окончания действия предыдущего договора направляет другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по подготовке проекта коллективного договора.

9.2. Работодатель обязан в течение семи дней издать приказ о начале ведения переговоров, где указывается состав комиссии: 3 (три) человека от администрации и 3 (три) человека от профсоюзного комитета.

9.3. Проект коллективного договора разрабатывается не более 2-х месяцев, затем в течение месяца проводится обсуждение проекта в подразделениях учреждения, с обязательным ведением протоколов для их последующего предоставления в комиссию. В случае не согласия с конкретными положениями коллективного договора на собраниях составляются протоколы разногласий с предложенной редакцией этого положения, с последующим предоставлением комиссии. В случае, если большинство из присутствующих на собраниях не согласны с конкретным положением комиссия пересматривает его и принимает новую редакцию или исключает из коллективного договора. Коллективный договор принимается большинством голосов коллектива.

9.4. Коллективный договор заключается путем оформления протокола подписания коллективного договора представителями сторон, на основании протоколов общих собраний в подразделениях.

9.5. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

9.7. В течение срока действия коллективного договора стороны, по взаимному согласию, могут его изменять и дополнять. Изменения и дополнения подписываются уполномоченными представителями сторон.

9.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации. Также действует на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

Приложение №3
к коллективному договору
КГБПОУ ДМТ

Директору КГБПОУ ДМТ
В.А. Тарасову

от _____
(должность)

(ФИО)

Заявление

Прошу компенсировать мне первичный медицинский осмотр

Дата

Подпись