

Министерство здравоохранения Иркутской области
Областное государственное бюджетное образовательное учреждение
среднего профессионального образования
«Иркутский базовый медицинский колледж»
(ОГБОУ СПО «Иркутский базовый медицинский колледж»)
Юридический адрес: 664022 г. Иркутск, переулок Сударева, 15.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на период с 02 июня 2015 года по 02 июня 2018 года

Принят: Общим собранием трудового коллектива, протокол № 2 от 02 июня 2015 года

Представитель работодателя: директор ОГБОУ СПО «Иркутский базовый медицинский колледж» Наталья Витальевна Рудых, тел. (3952)333595

Представитель работников: юрисконсульт Кононенко Татьяна Гусмановна, тел. (3952)203329

Численность работников: 125 человек.

Численность членов профсоюза: 15 человек



г. Иркутск – 2015

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения	2-3
2.	Трудовой договор	3-6
3.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	6
4.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	7
5.	Рабочее время и время отдыха	7-10
6.	Оплата и нормирование труда	10-12
7.	Гарантии и компенсации	12-14
8.	Охрана труда и здоровья	14-16
9.	Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями	16-18
10.	Ответственность сторон	19

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Областном государственном бюджетном образовательном учреждении среднего профессионального образования «Иркутский базовый медицинский колледж» (далее - Колледж).

1.2. Настоящий Коллективный Договор разработан на основе Конституции РФ, Трудового кодекса РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ и иных нормативных актов о труде, действующих на территории РФ, Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Закона Российской Федерации от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», Закона Иркутской области от 4 декабря 2008 года № 102-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и работающих в организациях, финансируемых из областного бюджета»; Приказа Минобрнауки России от 14.06.2013 N 464 (ред. от 22.01.2014) "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования" (Зарегистрировано в Минюсте России 30.07.2013 № 29200), Устава ОГБОУ СПО «Иркутский базовый медицинский колледж», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Колледжа и установлению работникам дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми тарифными соглашениями, региональными и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами Договора являются:

- Работодатель, в лице его представителя – директора Рудых Натальи Витальевны;

- работники Колледжа, в лице их представителя – юрисконсульта Татьяны Гусмановны Кононенко, включающего в себя всех работающих в Колледже, в том числе вновь принятых на работу граждан.

1.4. Работники Колледжа, не являющиеся членами профсоюзной организации Колледжа, имеют право уполномочить её представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Колледжа.

1.6. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профсоюзный комитет обязуется разъяснить работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.7. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Колледжа, расторжения трудового договора с директором Колледжа (ст. 43 ТК РФ).

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Колледжа, Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

1.9. При смене формы собственности Колледжа, Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

1.10. При ликвидации Колледжа, Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.11. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ.

1.12. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Колледжа.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации Положений Договора решаются сторонами.

1.15. Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимая которые Работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников Колледжа;
- Положение об организации работы по охране труда и обеспечения безопасности образовательного процесса;

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Колледжем непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, с учётом мнения и по согласованию профсоюзного комитета (ст. 53 ТК РФ);
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Колледжа, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Договора;
- проведение общего собрания работников Колледжа не менее 1 раза в год;
- избрание в Совет Колледжа;

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Колледжа и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор с работником, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие условия, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами и нормативными актами.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Колледже с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных Федеральным законом «Об образовании».

Объем учебной нагрузки педагогического работника устанавливается согласно тарификации и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем с учетом мнения и по согласованию с профсоюзным комитетом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.6. При установлении преподавателям, для которых Колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным

планам и программам, сокращения количества групп, уменьшения количества студентов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором семестрах.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Колледже, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в длительном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе работодателя, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя, в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
 - сокращения количества групп;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать 1 месяца в течение календарного года), в этих случаях для изменения учебной нагрузки согласие работника не требуется;
 - возвращения на работу преподавателя после длительного отпуска;
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа на все время простоя на срок до 1 месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
 - восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда:

- изменение числа групп или количества студентов;
- изменение количества часов работы по учебному плану;
- проведение эксперимента;
- изменение сменности работы Колледжа;
- изменение образовательных программ;
- при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции, работы по определенной специальности, квалификации или должности (ст. 74 ТК РФ).

2.12. Изменение существенных условий трудового договора в течение учебного года допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.13. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем

за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.14. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Колледже работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (ст. 74 ТК РФ).

2.15. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в Колледже (ст. 68 ТК РФ).

2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Колледжа (ст. 196 ТК РФ).

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Колледжа.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников по их специальности;

3.3.2. Содействовать повышению квалификации педагогических работников не реже чем один раз в пять лет;

3.3.3. Осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах, в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест;

3.3.4. При наличии средств, осуществлять финансирование данных мероприятий за счет отчислений в размере не ниже 1 % от фонда оплаты труда;

3.3.5. Сохранять за работником место работы (должность), среднюю заработную плату - в случае направления его для повышения квалификации;

3.3.6. Оплачивать работнику командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ) если работник направляется в другую местность;

3.3.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ;

3.3.8. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям;

3.3.9. Организовывать проведение аттестации руководящих и педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие коэффициенты оплаты труда согласно полученным квалификационным категориям со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.10. В случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель, в случае массового высвобождения работников, должен обеспечить следующие социально-экономические гарантии:

- предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы, работникам, получившим уведомление об увольнении п.2 ст. 81 ТК РФ;

- трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Колледжа инвалидов;

- предусматривать при сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников Колледжа.

4.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста за пять лет до пенсии;
- имеющие стаж работы в Колледже свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, награжденные государственными наградами за педагогическую деятельность;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4. При появлении новых рабочих мест в Колледже, в том числе и при заключении трудового договора на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Колледжа в связи с сокращением численности или штата, а также при увольнении в связи с истечением срока трудового договора (п.2 ст. 77 ТК РФ).

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения и по согласованию с профсоюзным комитетом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Колледжа.

5.2. Для руководящих работников, работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала (бухгалтерия, отдел кадров, АХЧ), устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, 5-дневная рабочая неделя, с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

Для педагогического персонала (заведующий общежитием, воспитатель, лаборанты) и обслуживающего персонала, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, 6-дневная рабочая неделя, с одним выходным днём – воскресенье.

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Колледжа.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, по возможности, не допускающего перерывов между занятиями.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в различных мероприятиях, предусмотренных Планом работы, преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена:

- привлечение работников к работе в эти дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя;

- работа в эти дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 99 ТК РФ).

5.9. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Колледжа:

- график работы во время каникул утверждается работодателем;
- педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул;
- педагогическим работникам, с их согласия, может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца;
- учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков и утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 - 125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.12. Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, в соответствии с которой устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней, к которым относятся:

5.12.1. Административно-управленческий персонал:

- директор;
- главный бухгалтер;
- заведующий административно-хозяйственной частью;
- заведующий общежитием;
- начальник отдела кадров;

5.12.2. Учебно-вспомогательный персонал:

- экономист;
- специалист по кадрам;
- бухгалтер;
- юрист-консульт;
- инженер-программист;
- секретарь руководителя;
- заведующий библиотекой;

5.12.3. Обслуживающий персонал:

- водитель.

5.13. Работодатель предоставляет работникам отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 Трудового кодекса РФ) в следующих случаях:

- при рождении ребенка - 5 дней;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей в вооруженные силы – 1 день;
- в случае свадьбы работника или его детей - 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 дней;
- работающим инвалидам - до 60 дней;
- в других случаях по письменному заявлению работника и по соглашению между работником и работодателем.

5.14. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого, определяются Уставом Колледжа (ст. 335 ТК РФ).

5.15. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 111 ТК РФ).

5.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Колледжу, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.17. Время для отдыха и питания:

- педагогических работников - в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен);

- других работников - не менее 30 минут, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

5.18. Дежурство педагогических работников по Колледжу должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.19. За успехи в выполнении своих трудовых обязанностей и другие достижения в работе применяются поощрения в соответствии со ст. 191 ТК РФ.

Поощрения применяются администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом колледжа. При применении поощрения учитывается мнение трудового коллектива.

Поощрения объявляются приказом, который доводится до сведения всего коллектива, запись о поощрении заносится в трудовую книжку работника.

5.20. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ).

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда работников областного государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Иркутский базовый медицинский колледж» (далее - Колледж) разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказа Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Приказа Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 N 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», Приказа Минздравсоцразвития РФ от 11.12.2008 N 718н «О внесении изменений в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 20.01.2009 N 13140) от 29 мая 2008г. № 248н «Об

утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», «Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 21.12.2007 г., Постановления Правительства Иркутской области от 18 ноября 2009 года № 339/118-пп «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки», Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений,

подведомственных Министерству здравоохранения Иркутской области, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения Иркутской области от 01.07.2010 года № 279-мпр, с изменениями, внесенными Приказом министерства здравоохранения Иркутской области от 17 апреля 2013 года № 56-мпр «О внесении изменения в Примерное положение об оплате труда работников учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Иркутской области».

6.2. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

- а) государственных гарантий по оплате труда;
- б) перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- в) перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- г) Положения об оплате труда работников Колледжа.

6.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором Колледжа на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп). С учетом сложности и объема выполняемой работы. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), оклады (должностные оклады) работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

6.4. Рекомендации по размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и реализацию фонда оплаты труда в течение года для всех работников обеспечивает Тарификационная комиссия колледжа на основании Положения о ней.

6.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах и в абсолютных размерах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными актами.

6.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда работников Колледжа.

6.7. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 № 36204).

6.8. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по Федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программ, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Колледже и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

6.9. Заработная плата директора Колледжа, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

- должностной оклад директора Колледжа, определяемый трудовым договором, устанавливается учредителем Колледжа.

- должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Колледжа.

6.10. Заработная плата работников Колледжа (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается:

- в соответствии с Положением об оплате труда в Колледже;
- не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Иркутской области.

6.11. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, иные выплаты стимулирующего характера, и выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

6.13. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в Колледже применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

6.14. Выплата заработной платы работникам Колледжа осуществляется 07; 20 числа каждого месяца. При совпадении данных сроков с воскресными и праздничными днями эти сроки могут быть перенесены.

7. Гарантии и компенсации.

7.1. Работодатель:

- ходатайствует перед Учредителем, муниципальным органом власти о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение;

- оказывает материальную помощь (при наличии внебюджетных средств или средств экономии) работникам, а также работникам, ушедшим на пенсию;

- обеспечивает бесплатно работников и пенсионеров использованием библиотечными фондами;

- организует в Колледже пункт общественного питания;

- оказывает материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам (при наличии финансовых средств от приносящей доход деятельности), по утвержденному с учетом мнения профсоюзного комитета перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

7.2 Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

Для выполнения этих обязательств работодатель берет на себя следующие обязательства:

- передает профсоюзному комитету в бесплатное пользование находящиеся на балансе организации либо арендованные ею объекты культурного, спортивного, туристского и оздоровительного назначения;

- при наличии средств работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;

- при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором.

Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств (статья 377 ТК РФ);

- способствует проведению Дней здоровья;

7.3. Профсоюзный комитет, в свою очередь:

- направляет деятельность подведомственных учреждений культуры, спорта, отдыха, туризма, оздоровительно-физкультурных объектов на удовлетворение, прежде всего, интересов и потребностей работников организации и членов их семей;

- осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

7.4. Работодатель за свой счет организует не реже 1 раза в год проведение периодического медицинского осмотра преподавателей и сотрудников Колледжа (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 21.10.2011 N 22111), (ст.ст. 212, 213 ТК РФ).

7.5. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы (ТК РФ ст. 185).

7.6. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

7.7. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами (ст. 183 ТК РФ).

7.8. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

7.9. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения

квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ТК РФ ст. 187).

7.10. Работники имеют право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно (ст. 325 ТК РФ, Закон Российской Федерации от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», Закон Иркутской области от 4 декабря 2008 года N 102-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и работающих в организациях, финансируемых из областного бюджета»);

7.11. Преподавателям и работникам, проработавшим в Колледже не менее 5 лет, при наличии средств, предусматривается единовременное премирование. Выплата премии оформляется приказом директора Колледжа.

Премирование работников в качестве поощрения в связи с юбилейными датами и выходом на пенсию производится в следующих размерах:

женщинам и мужчинам в связи с 50-летием – один должностной оклад;

женщинам в связи с 55-летием – три должностных оклада при выходе на пенсию;

женщинам в связи с 60-летием – один должностной оклад;

мужчинам в связи с 60-летием – три должностных оклада при выходе на пенсию;

при достижении возраста 65 лет, 70 лет, 75 лет всем работникам – один должностной оклад.

7.12. В случае смерти работника колледжа, близких родственников работника (отец, мать, муж, жена, дети), при наличии средств, работодатель выделяет средства на организацию похорон в размере в размере 5 (пяти) минимальных размеров оплаты труда.

7.13. Работодатель может производить выплату единовременных пособий остро нуждающимся сотрудникам колледжа в размере должностного оклада из внебюджетных средств (при наличии средств).

7.14. Дети штатных сотрудников, работающих в Колледже, имеют право на бесплатное обучение в колледже и на Отделении дополнительного профессионального образования.

7.15. По заявлению работников и при наличии средств, Работодатель оказывает единовременную материальную помощь лицам, которые перенесли сложную операцию или длительную болезнь (более 2-х месяцев) в размере должностного оклада за счет средств Колледжа;

7.16. Профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях;

7.17. В соответствии со статьей 320 Трудового кодекса Российской Федерации для женщин, работающих в колледже, установить 36-часовую рабочую неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработную плату выплачивать в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний

работников, согласно Положению об организации работы по охране труда и обеспечении безопасности образовательного процесса;

- провести аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения и по согласованию с профсоюзным комитетом, с последующей сертификацией;

- включать в обязательном порядке членов профсоюзного комитета в состав Аттестационной комиссии и Комиссии по охране труда;

- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, по сохранности жизни и здоровья студентов, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

- организовывать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года;

- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов;

- обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;

- обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ);

- обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);

- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

- в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;

- обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 212 ТК РФ);

- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

- создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзного комитета;

- при наличии средств, возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении ими трудовых обязанностей;

- осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий труда, выполнением соглашения по охране труда;

- оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников здравоохранения РФ, членам Комиссий по охране труда, уполномоченным

(доверенным лицам) по охране труда при проведении контроля за состоянием охраны труда в Колледже;

- принимать меры к устранению в случае выявления нарушения комиссиями прав работников на здоровые и безопасные условия труда;

- обеспечить прохождение бесплатных, обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей;

- один раз в полгода информировать профсоюзный комитет о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями

9.1. Применение труда женщин ограничивается на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (ст. 253 ТК РФ).

9.2. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет

9.2.1. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

9.2.2. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

9.2.3. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

9.2.4. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ).

9.3. Отпуска по беременности и родам

9.3.1. 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 (ст. 255 ТК РФ)

9.4. Отпуска по уходу за ребенком

9.4.1. 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.

9.4.2. 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.

По заявлению женщины, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком она может работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

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

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости) (ст. 256 ТК РФ).

9.5. Отпуск работникам, усыновившим ребенка, предоставляется на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работника, усыновившего ребенка (детей), ему предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска в связи с усыновлением, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 257 ТК РФ).

9.6. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ).

9.7. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей-инвалидов, и работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

9.8. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ).

9.9. Гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора

9.9.1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

9.9.2. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

9.9.3. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ) (ст. 261 ТК РФ).

9.10. Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами.

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. Оплата каждого

дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).

9.11. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, может устанавливаться ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному

плачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

10. Ответственность сторон

10.1. Работодатель направляет Договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Стороны совместно:

- разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Договора;
- осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Договора и его положений;

- отчитываются о результатах проведенного контроля на общем собрании (конференции) работников не реже 1 раза в год;

- рассматривают в 30-дневный срок все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

- соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

10.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

Представитель работодателя:
Директор ОГБОУ СПО «Иркутский
базовый медицинский колледж»

 Наталья Витальевна Рудых

02 июня 2015 г.



Представитель работников:

 Татьяна Гусмановна Кононенко

02 июня 2015 г.