

От работников:

Представитель трудового коллектива
КОГПОБУ «Кировский медицинский
колледж»

Кош (Е.В. Кошечкина)
«20» декабря 2023 г.

От работодателя:

Директор
КОГПОБУ «Кировский медицинский
колледж»

Шубин (В.В. Шубин)
«20» декабря 2023 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Кировского областного государственного профессионального
образовательного бюджетного учреждения
«Кировский медицинский колледж»
на 2024-2026 годы

г. Киров
2023 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Кировском областном государственном профессиональном образовательном бюджетном учреждении «Кировский медицинский колледж» (далее – КОГПОБУ «Кировский медицинский колледж») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителя в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии со следующими документами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ (далее - ТК РФ);
- Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

- 1.3. Сторонами Договора являются: КОГПОБУ «Кировский медицинский колледж», именуемое далее «Работодатель», в лице директора Шубина Владимира Викторовича, действующего на основании Устава, и работники в лице своего представителя трудового коллектива: Кошеевой Елены Валерьевна, именуемые далее «Работники».

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников КОГПОБУ «Кировский медицинский колледж» и установлению 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, отраслевым тарифным соглашением, Региональным и территориальными соглашениями.

1.5. Действие договора распространяется на всех работников КОГПОБУ «Кировский медицинский колледж».

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

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.8. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, действующим законодательством.

1.9. Настоящий договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора один раз на срок до трех лет путем подписания дополнительного соглашения к коллективному договору.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.11. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.13. Уведомительная регистрация коллективного договора и приложений к нему, в соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации осуществляется в отделе по регулированию трудовых отношений Управления государственной службы занятости населения Кировской области.

2. Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности

2.1. Трудовой договор.

2.1.1. Трудовые отношения при поступлении на работу между Работником и Работодателем оформляются заключением письменного трудового договора.

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, данным Коллективным договором.

2.1.3. Для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.1.4. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем. Один экземпляр подписанного трудового договора выдается Работнику на руки, второй хранится у Работодателя.

2.1.5. В условиях трудового договора, может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Его отсутствие означает, что работник принят без испытаний.

2.1.6. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.1.7. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.8. Срок испытания не может превышать 3 (трех) месяцев, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.1.9. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 Трудового кодекса РФ), за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.1.10. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие условия труда.

2.1.11. По соглашению сторон в трудовой договор могут включаться права и обязанности Работника и Работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности Работника и Работодателя, вытекающие из условий данного коллективного договора. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей Работника и Работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.1.12. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. О введении изменений условий трудового договора Работник должен быть предупрежден Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если Работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.1.13. По инициативе Работодателя изменение условий трудового договора с Работником из числа преподавательского состава допускается только на новый учебный год при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работа по определенной специальности, квалификации или должности). В течение учебного года изменение условий трудового договора с Работником из числа постоянного состава допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон, при этом Работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.1.14. Выполняя требования ст. 35,331,351.1 ТК РФ работодатель обязуется требовать справку о наличии (отсутствии) судимости только при приеме на работу.

2.2. Прием на работу.

2.2.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, его должностными инструкциями, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.2.3. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

На основании личного заявления Работник вправе перейти на электронную трудовую книжку.

2.2.4. Преподаватели, принятые из числа специалистов и работников организаций и учреждений, на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год принимаются в Колледж на условиях договора возмездного оказания услуг на период выполнения трудовых обязанностей в рамках учебного года.

2.2.5. Преподаватели, принятые из числа специалистов и работников организаций и учреждений, на условиях почасовой оплаты в объеме более 300 часов в год принимаются в Колледж по срочному трудовому договору на условия неполного рабочего времени с почасовой оплатой пропорционального отработанному времени в зависимости от выполненного объема работ в рамках учебного года на основании приказа директора.

2.3. Перевод на другую работу.

2.3.1. Перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции Работника колледжа) осуществлять только в строгом соответствии со ст.72.1 и 72.2 Трудового кодекса РФ.

2.3.2. Работников, нуждающихся, в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, переводить на другую имеющуюся работу, не противопоказанную им по состоянию здоровья в соответствии со ст. 73 Трудового кодекса РФ.

2.3.3. При изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, уведомлять Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца об предстоящих изменениях в соответствии со ст. 74 Трудового кодекса РФ.

2.4. Увольнение.

2.4.1. Работники, заключившие трудовой договор, могут в соответствии со ст. 80 Трудового кодекса РФ расторгнуть его, предупредив Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления Работника об увольнении.

Увольнение (прекращение трудового договора) между Работодателем и Работником регулируется статьями главы 13 ТК РФ.

2.4.2. В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем законодательства о труде, Коллективного договора, условий трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника.

2.4.3. При этом Работники, расторгающие трудовой договор по собственному желанию, кроме случаев увольнения по инвалидности или установленного нарушения работодателем, выполняют все обязательства, предусмотренные договорами и соглашениями, заключенными с Работодателем в период работы в Колледже (договор об обучении и др.).

2.4.4. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Администрация обязана предупредить об этом Работника не менее чем за 3 дня до увольнения.

2.4.5. При неудовлетворительном результате испытания Администрация имеет право до истечения срока испытания расторгнуть договор с работником, предупредив его в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшего испытание.

2.5. Сокращение численности или штата Работников.

2.5.1. Сообщать в письменной форме (ст. 82 Трудового кодекса РФ) Работнику не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п.2 части 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, а при массовых увольнениях – соответственно, не позднее, чем за три месяца.

В целях исполнения настоящего Коллективного договора высвобождение является массовым, если сокращается 20 и более Работников в течение 30 календарных дней, или 60 и более Работников в течение 60 дней, или 100 и более Работников в течение 90 дней.

2.5.2. При необходимости сокращения численности (штатов) вначале использовать следующие меры:

- ликвидацию вакансий, увольнение временных Работников и совместителей;
- ограничение (запрет) совмещения профессий;
- проведение внутриколледжных переводов высвобождаемых Работников на вакантные места с их согласия и при условии соответствия их образования квалификационным требованиям.

2.5.3. Предоставлять Работникам, получившим уведомление о сокращении, 4 часа в неделю для поиска работы с сохранением заработной платы.

2.5.4. Расторгать трудовые договоры с преподавателями по инициативе Работодателя в связи с сокращением штата только после окончания учебного года в соответствии с действующим законодательством.

2.5.5. Не расторгать трудовые договоры по инициативе Работодателя со следующими работниками:

- временно нетрудоспособными и (или) находящимися в отпуске;
- беременными женщинами и женщинами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком;
- женщинами, воспитывающими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями или другими лицами, воспитывающими ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5.6. По инициативе Работодателя расторгать трудовые договоры, заключенные с лицами, моложе 18 лет, исключительно с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

2.5.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Колледжа, либо в связи с сокращением численности или штата работников Колледжа выплачивать увольняемому Работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

2.5.8. Выплачивать увольняемому Работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;
- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2.5.9. Увольнять по сокращению численности или штата Работников, по несоответствию Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, только в случаях, когда невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу.

2.6. Порядок увольнения в связи с выходом на пенсию.

2.6.1. Документы для назначения пенсии Работникам КОГПОБУ «Кировский медицинский колледж» готовятся отделом правовой и кадровой работы в соответствии с законодательством РФ.

2.7. Должностные инструкции.

2.7.1. Должностные инструкции всех категорий Работников хранятся в отделе правовой и кадровой работы. При приеме на работу каждый Работник должен быть ознакомлен с должностной инструкцией.

В каждом структурном подразделении учреждения находятся копии должностных инструкций всех категорий Работников данного подразделения. Руководитель подразделения обеспечивает Работникам возможность пользования инструкцией.

2.7.2 Не допускается работа (более 1 месяца) на административной должности без утвержденной должностной инструкции.

2.7.3 Работодатель имеет право корректировать должностные инструкции не ранее 2-х месяцев после их последнего утверждения.

3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

3.1. Общие требования.

3.1.1. Работодатель применяет повременную систему оплаты труда с установлением Работникам окладов в зависимости от их категорий и занимаемых ими должностей.

3.1.2. В соответствии со статьей 129, 135 ТК РФ заработная плата включает в себя:

- должностной оклад, ставку заработной платы - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

- компенсационные выплаты – доплаты и надбавки компенсационного характера, а именно, выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями; выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей) выплаты за расширение зон обслуживания, выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выплаты за работу в ночное время);

- стимулирующие выплаты - доплаты и надбавки стимулирующего характера: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за стаж непрерывной работы; выплаты за наличие квалификационной категории; выплаты за наличие ученой степени и почетного звания; премиальные выплаты.

3.1.3. Порядок и условия оплаты труда, в том числе размер окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера работников КОГПОБУ «Кировский медицинский колледж» устанавливаются в соответствии с законодательством, нормативными актами РФ, Положением об оплате труда работников, другими локальными нормативными актами, условиями трудового договора.

3.1.4. В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

3.2. Сроки оплаты труда.

3.2.1. Заработная плата выплачивается Работникам в денежной форме, два раза в месяц путем перечисления денежных средств на счета банковских карт Работников.

3.2.2. Днями выплаты заработной платы являются:

- за первую половину месяца - **29 числа текущего месяца;**

- за вторую половину месяца - **14 числа, следующего за расчетным месяцем.**

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.2.3. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, Договора и влекут за собой ответственность Работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.

Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за Работником сохраняется должность, должностной оклад, другие выплаты и льготы, стаж. Какое-либо преследование Работника, приостановившего свою работу в связи с невыплатой его заработной платы в установленный срок и предварительно письменно известившего Работодателя, не допускается, виновные в фактах преследования несут ответственность по закону. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не выполненной в связи с его вынужденным прогулом.

Информация о причинах задержки и перенесении срока выплаты заработной платы, сообщается Администрацией Работникам в виде письменного объявления с указанием причин задержки.

3.3. Отпуска.

3.3.1. Ежегодные оплачиваемые отпуска.

3.3.1.1. Работники учреждения имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ и учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха Работников.

3.3.1.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых Работодателем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.3.1.3. Основной ежегодный отпуск для директора, заместителя директора по учебной работе, заместителя директора по учебно-производственной работе, заместителя директора по учебно-методической работе, заместителя директора по последипломному и дополнительному образованию и профессиональной переподготовке, заведующим отделений, заведующим филиалом, заведующим учебной части, заведующим производственной практикой, руководителю центра аккредитации и симуляционного обучения, заведующему отделением электронного и дистанционного обучения, заведующему отделением (терапевтического профиля), заведующему отделением (педиатрического профиля), заведующему отделением (хирургического профиля), заведующему методическим кабинетом, заведующему комплектованием, начальнику отдела по воспитательной работе, педагогическим работникам предоставляется продолжительностью 56 календарных дней, для остальных работников - 28 календарных дней.

3.3.1.4. Отпуск за первый год работы может предоставляться Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Колледже, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

3.3.1.5. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим Работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.3.1.6. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении Работника. Преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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

3.3.1.8. Отпуск преподавательскому составу предоставляется, как правило, в летний каникулярный период, за некоторым исключением (отпуск при выделении санаторно-курортной путевки).

3.3.1.9. Оплата отпуска производится **не позднее 3 (трёх) календарных дней до его начала.**

3.3.1.10. Разделение отпуска, предоставление его по частям допускается по соглашению между Работником и Работодателем. При этом хотя бы одна часть отпуска должна быть не менее 14 дней.

3.3.1.11. Отзыв Работника из отпуска допускается только с согласия Работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работнику в удобное для него время в течение текущего учебного года (для преподавателей – предпочтительно в зимние каникулы) или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.3.1.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

3.3.1.13. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

3.3.1.14. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении Работника исчисляется, исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом отпускного периода Работника.

3.3.2. Дополнительные оплачиваемые отпуска.

3.3.2.1. Работодатель обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в календарных днях, Работникам в соответствии с действующим законодательством. Согласно ст. 120 ТК РФ при исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.3.2.2. Работодатель обязуется предоставлять Работникам дополнительный разовый отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 2 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста (1-4 класс) в школу – 1 день (1 сентября);
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов собственных детей в армию – 2 дня;
- в случае собственной свадьбы или свадьбы детей – 3 дня;
- в случае смерти близких родственников – 3 дня без учета времени нахождения в дороге;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет – 1 день (один раз в год);
- по случаю юбилейной даты со дня рождения с 50 лет и каждые 10 лет – 1 день.

3.3.2.3. Работникам, являющимся донорами, предоставляется непосредственно после каждого дня сдачи крови для переливания день отдыха с сохранением среднего заработка.

По желанию работника этот день может присоединяться к ежегодному отпуску. В день обследования и день сдачи крови для переливания работник освобождается от работы и за ним сохраняется средний заработок за эти дни (ст. 186 ТК РФ).

3.3.3. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы.

3.3.3.1. 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.

3.3.3.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (помимо категорий Работников, указанных в ст. 128, ст. 263 ТК РФ) следующим категориям Работников:

- имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет,
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет,
- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери,
- работникам, имеющим близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения

до 14 календарных дней в году в удобное для них время;

- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске – до 7 дней.

Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно, полностью или по частям. Перенесение указанных отпусков на следующий год не допускается.

3.4. Надбавки и компенсации.

3.4.1. Размер стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается Положением об оплате труда работников КОГПОБУ «Кировский медицинский колледж».

3.4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается оптимальным или допустимым, то повышение оплаты труда не производится.

3.4.4. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе.

Повышенная оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации и составляют за первые два часа работы, не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

3.4.5. Работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы, производится компенсационная выплата согласно требованиям ст.151 ТК РФ.

Срок, в течение которого должна выполняться дополнительная работа, её содержание и объём устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. При этом работник вправе досрочно отказаться от её выполнения, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за 3 (три) рабочих дня, согласно требованиям ч.3,4 ст.60.2 ТК РФ.

Размер доплаты определяется по соглашению Работника с Работодателем с учётом содержания и объёма дополнительной работы согласно требованиям ч.2 ст.151 ТК РФ.

При этом доплата может быть установлена в виде твёрдой суммы, в процентах к тарифной ставке (окладу) отсутствующего работника или к зарплате по основной работе работника.

3.4.6. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышенная оплата за работу в ночное время устанавливается работнику в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты – 20 процентов части оклада (должностного оклада), за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на норму рабочего времени в соответствующем месяце.

3.5. Премияльные выплаты.

3.5.1 Поощрение и премирование работников осуществляется в соответствии с «Положением о премировании работников КОГПОБУ «Кировский медицинский колледж».

3.6. Материальная помощь.

3.6.1. Работодатель, исходя из финансового положения, оказывает материальную помощь Работнику в случае возникновения у него особых, исключительных жизненных ситуаций.

3.6.2. Материальная помощь оказывается по письменному заявлению Работника, ходатайству руководителя подразделения, иного органа.

3.6.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления, но не более трех окладов (должностных окладов).

3.6.4. Выплата материальной помощи работникам осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников КОГПОБУ «Кировский медицинский колледж».

3.7. Оплата служебных командировок.

3.7.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку Работнику возмещаются расходы на проезд, наем жилого помещения, суточные, иные расходы, произведенные Работниками с разрешения или ведома Работодателя в соответствии с действующим законодательством.

3.7.2. Работодатель обязуется выплачивать аванс по командировочным расходам в случае, если Работник обращался с таким заявлением не позднее 3-х рабочих дней до начала

командировки. Задержка с выплатой аванса без письменного согласия работника не допускается.

3.7.3. Аванс выдается по распоряжению директора, на основании письменного заявления Работника, при условии отсутствия у него задолженности по предыдущим авансам.

3.7.4. Выдача аванса и возмещение командировочных расходов осуществляется перечислением на расчетные счета работников (при отсутствии - в кассе бухгалтерии)

3.7.5. При ежедневном возвращении из командировки к месту постоянного жительства (работы) суточные не выплачиваются.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, индивидуальными графиками работы, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом колледжа.

4.2. *Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки преподавательского состава (далее - ПС).*

Нормальная продолжительность рабочей недели для преподавательского состава составляет не более 36 часов при шестидневной рабочей неделе.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, устанавливаемых за ставку заработной платы с учетом объемов учебной (преподавательской) нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Трудовым кодексом РФ, законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом колледжа, локальными актами учреждения, трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, приказами директора.

В части определения конкретного режима рабочего времени, в том числе условий об учебной (педагогической) работе в зависимости от должности и условий труда стороны руководствуются Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей Колледжа ограничивается верхним пределом 1440 часов за один учебный год. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, педагогическая нагрузка может быть разной в первом и втором учебных семестрах, в сумме составляя годовую тарификационную нагрузку.

Объем учебной нагрузки преподавателям устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и образовательным программам. Расписание занятий составляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов.

Часы учебной нагрузки, выполненные сверх утвержденной по уважительной причине (замена заболевшего преподавателя, стажировка и др.), оплачиваются на условиях почасовой оплаты.

Часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, ежемесячно или в конце учебного года.

В том случае, когда преподаватели освобождаются от учебных занятий в соответствии с действующим законодательством с сохранением за ними заработной платы (повышение квалификации, командировка и т.д.), или без сохранения заработной платы, а также в случаях освобождения по временной нетрудоспособности, беременности и родам, установленный им

объем годовой нагрузки уменьшается исходя из количества пропущенных рабочих дней. Уменьшение нагрузки производится в конце учебного года.

Часы преподавательской работы, выполненные преподавателями в течение учебного года сверх уменьшенной учебной нагрузки в порядке восполнения учебного плана, замещения временно отсутствовавших по болезни и другим причинам педагогических работников, факультативных занятий, на проведение экзаменов и зачетов, не включенные в годовую нагрузку, подлежат оплате дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года.

Для организации работы ЦМК составляется план работы ЦМК и индивидуальные планы преподавателей.

Составление расписания занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени преподавателя. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации

Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время.

4.3. Нормы рабочего времени Работников учреждения (кроме преподавательского состава).

Для работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день и 20 часов в неделю.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

Работникам, являющимся инвалидами I и II группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Для отдельных категорий Работников применяется суммированный учет рабочего времени, порядок введения которого устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход, за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных статьёй 113 Трудового кодекса РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему по его письменному заявлению, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

4.7. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовыми договорами.

Для преподавателей, выполняющих свои трудовые обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися (в специально отведенном для этой цели помещении).

5. Охрана труда

5.1. Работодатель в соответствии с Трудовым кодексом РФ обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, применяемых инструментов, сырья и материалов, приспособлений;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими

рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;

- обеспечить наличие комплекта нормативных актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности колледжа.

5.2. Работники колледжа при выполнении своих трудовых обязанностей обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать оборудование, инструменты, сырье и материалы;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

5.3. При прохождении диспансеризации работники, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, 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. Использование предоставленного освобождения от работы подтверждается справкой медицинской организации.

5.4. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

5.6. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- обучение по охране труда за счет средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение;

- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

5.7. Работодатель имеет право лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, привлечь к административной ответственности в соответствии со ст. 5.27 Кодекса РФ «Об административных правонарушениях».

6. Заключительные положения

6.1. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности Сторон путем заключения дополнительного соглашения.

6.2. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, законодательством РФ.

6.3. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.5. Действие Договора распространяется на всех Работников.

6.6. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Договором.

6.7. Подписанный Сторонами Договор с приложениями Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Всего пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатью 16 (шестнадцать) листов

Директор

КОГ ПОБУ «Кировский медицинский колледж»

В. В. Шубин





**УПРАВЛЕНИЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

(управление ГСЗН Кировской области)

ул. Риммы Юровской, 3, г. Киров обл., 610045
тел. (8332) 27-27-39, факс 27-27-39 доб. (3982)

E-mail: job@trudkirov.ru

ОКПО 10933276, ОГРН 1064345135128

ИНН/КПП 4345160570/434501001

12.02.2024 № 36

На № _____

КОГПОБУ «Кировский медицинский
колледж»

представителю работодателя,

директору

Шубину В.В.

представителю работников

Кощеевой Е.В.

Спасская ул., д. 40, г. Киров,
610000

УВЕДОМЛЕНИЕ

**о регистрации коллективного договора, соглашения, изменений в
коллективном договоре, соглашении**

Управление государственной службы занятости населения Кировской области сообщает, что коллективный договор КОГПОБУ «Кировский медицинский колледж» на 2024-2026 годы

зарегистрирован 12.02.2024

Регистрационный номер 36

Условия коллективного договора, соглашения, изменений в коллективном договоре, соглашении, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Начальник управления

Р.А. Бондарчук

Патрушева Светлана Михайловна
27-27-39 (доб. 3964)

От работников:

Представитель трудового коллектива
КОГПОБУ «Кировский медицинский колледж»

 (Е.В. Кошечева)

«20» февраля 2024 г.

От работодателя:

Директор
КОГПОБУ «Кировский медицинский колледж»



 (В.В. Шубин)

«20» февраля 2024 г.

Дополнительное соглашение № 1 к Коллективному договору

**Кировского областного государственного профессионального образовательного
бюджетного учреждения
«Кировский медицинский колледж»
на 2024-2026 годы**

Регистрационный номер 36 от 12.02.2024 года

Работодатель в лице его представителя директора Шубина Владимира Викторовича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники, в лице представителя трудового коллектива Кошечевой Елены Валерьевны, действующего на основании решения трудового коллектива (протокол общего собрания от «29» ноября 2023 г. № 2), с другой стороны, вместе именуемые далее «Стороны» в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса РФ, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Внести в Коллективный договор, утвержденный на 2024-2026 годы следующие изменения:

1.1. Пункт 1.9. раздела 1 «Общие положения» Коллективного договора изложить в новой редакции:

«1.9. Настоящий договор вступает в силу 01 января 2024 года, и действует в течение трех лет.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет путем подписания дополнительного соглашения к коллективному договору.».

1.2. Пункт 5.3. раздела 5 «Охрана труда» Коллективного договора дополнить новым абзацем следующего содержания:

«Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п. 5.4. коллективного договора, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Использование предоставленного освобождения от работы подтверждается справкой медицинской организации.».

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

3. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с даты его подписания, распространяет свое действие на правоотношения, возникшие у Сторон с 01 января 2024 года.

4. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2024-2026 годы (регистрационный номер 36 от 12.02.2024 года).



**УПРАВЛЕНИЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**
(управление ГСЗН Кировской области)

ул. Риммы Юровской, 3, г. Киров обл., 610045
тел. (8332) 27-27-39, факс 27-27-39 доб. (3982)

E-mail: job@trudkirov.ru

ОКПО 10933276, ОГРН 1064345135128
ИНН/КПП 4345160570/434501001

03.04.2024 № 74
На № _____

КОГПОБУ «Кировский медицинский
колледж»

представителю работодателя,

директору

Шубину В.В.

представителю работников,

Кощевой Е.В.

Спасская ул., д. 40, г. Киров,
610000

УВЕДОМЛЕНИЕ

**о регистрации коллективного договора, соглашения, изменений в
коллективном договоре, соглашении**

Управление государственной службы занятости населения Кировской области сообщает, что изменения (дополнения) от 20.02.2024 в коллективном договоре КОГПОБУ «Кировский медицинский колледж» на 2024-2026 годы

зарегистрированы _____ 03.04.2024 _____

Регистрационный номер _____ 74 _____

Условия коллективного договора, соглашения, изменений в коллективном договоре, соглашении, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

И.о. начальника управления

И.В. Малыгина

Патрушева Светлана Михайловна
27-27-39 (доб. 3964)