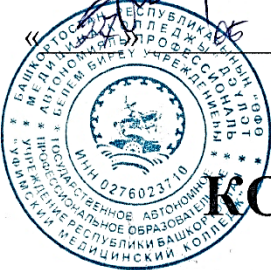


Директор ГАПОУ РБ  
«Уфимский медицинский  
колледж»

И.Р.Гилязов

20 21 г.



Председатель  
первичной профсоюзной  
организации ГАПОУ РБ  
«Уфимский медицинский  
колледж»

Т.Л.Кабанец

« 27 » 05 20 21 г.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ

ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ  
БАШКОРТОСТАН «УФИМСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

На период с 2021 г. по 2024 г.

Обсужден на собрании коллектива работников  
(протокол № 1 от «27» 05 20 21 г.)

Филиал ГКУ ЦЗН г. Уфы  
по Октябрьскому району  
**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
«01» 06 2021 г.  
Регистрационный номер 31/21  
Подпись

«СОГЛАСОВАН»

Регистрационный № 530-к  
Председатель Республиканской  
организации Башкортостана  
Профсоюза работников  
здравоохранения РФ

/Р.М.Халфин/



«27» мая 20 21 г.

## **СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

Раздел 3. Трудовые отношения и трудовой договор

Раздел 4. Гарантии в области занятости. Аттестация педагогических работников

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

Раздел 6. Оплата труда. Нормы труда

Раздел 7. Охрана труда и экологическая безопасность

Раздел 8. Охрана труда женщин

Раздел 9. Компенсация вреда, причиненного здоровью работника

Раздел 10. Обеспечение социальных гарантий работникам

Раздел 11. Обеспечение условий труда и социальных гарантий молодежи

Раздел 12. Обеспечение условий деятельности организации профсоюза, профсоюзного комитета

Раздел 13. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях

Раздел 14. Заключительные положения

## ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Продолжительность (норма) рабочего времени работников
3. Перечень работ, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания не устанавливается
4. Состав комиссии по вопросам оплаты труда (тарификационной)
5. Перечень подразделений, должностей, за работу в которых производится доплата за работу в ночное время в размере от 20 до 100 процентов часовой тарифной ставки (оклада)
6. Положение об оплате труда
7. Положение о материальном стимулировании работников
8. Мероприятия по охране труда
9. Норма бесплатной выдачи рабочим и служащим специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
10. Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла, смывающих и обезвреживающих средств

## **Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

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

- Конституцией Российской Федерации;
- Конституцией Республики Башкортостан;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Законом Республики Башкортостан от 05.11.1993 г. № ВС-21/23 «О профессиональных союзах»;
- Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан (далее – Республиканское соглашение);
- Отраслевым соглашением по организациям отрасли здравоохранения Республики Башкортостан, заключенным между Министерством здравоохранения Республики Башкортостан, Республиканской организацией Башкортостана Профсоюза работников здравоохранения РФ и Башкирским отделением Общероссийской общественной организации «Российское общество по организации здравоохранения и общественного здоровья» (далее – Отраслевое соглашение).

### **1.3. Стороны коллективного договора.**

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

1.3.1. Работодатель – Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Республики Башкортостан «Уфимский медицинский колледж», в лице директора колледжа Гилязова Ильдара Раисовича, действующего на основании Устава ГАПОУ РБ «Уфимский медицинский колледж».

1.3.2. Работники организации, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация ГАПОУ РБ «Уфимский медицинский колледж» (далее – первичная профсоюзная организация) в лице ее председателя Кабанец Татьяны Львовны.

### **1.4. Действие коллективного договора.**

1.4.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.06.2021 г. и действует по 01.06.2024 г.

Условия, установленные настоящим коллективным договором, сохраняют свое действие до тех пор, пока стороны не заключат новый коллективный договор.

Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, изменений и дополнений к нему, заключения

коллективного договора, осуществления контроля за выполнением коллективного договора создается постоянно действующая комиссия.

В состав данной комиссии в качестве представителей от работников входят члены первичной профсоюзной организации (п. 1.2. ст. 30 Устава Профсоюза работников здравоохранения РФ – далее Устав Профсоюза).

Если в ходе коллективных переговоров сторонами не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий.

1.4.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ч. 3 ст. 43 ТК РФ).

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем интересы всех работников, независимо от их членства в профсоюзе, представляет первичная профсоюзная организация (ст.ст. 29, 30 ТК РФ).

Работодатель признает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет) единственным представителем работников организации, уполномочивших его решением общего собрания представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

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

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

1.4.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до

трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации(ст. 43 ТК РФ).

1.4.4. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.4.5. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля стороны коллективного договора ежегодно предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения коллективного договора.

## **1.5. Общие обязательства сторон.**

### **1.5.1. Работодатель обязуется:**

- соблюдать требования трудового законодательства;
- добиваться стабильного финансового положения организации;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, расходными материалами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- исполнять иные обязательства, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

### **1.5.2. Профсоюзный комитет обязуется:**

- содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль за созданием работодателем безопасных условий труда;
- в случае необходимости вносить в соответствующие органы предложения о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства (ст. 370 ТК РФ).

### **1.6. Работодатель обеспечивает:**

- предварительное согласование настоящего коллективного договора в

Республиканском комитете Профсоюза работников здравоохранения РФ (п. 9.16. Республиканского соглашения);

- уведомительную регистрацию настоящего коллективного договора в соответствующем органе по труду.

## **Раздел 2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

2.1.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Предоставлять профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), дополнительном профессиональном образовании работников и другую информацию.

2.2.2. Привлекать членов профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, внебюджетного фонда.

2.2.3. Обеспечивать:

- участие профкома в работе органов управления учреждением (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом;

- осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена профкома) автономного учреждения членом наблюдательного совета.

2.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав профкома и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным п. 2 или 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома в порядке, установленном ст.ст. 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного) при принятии решений руководителем с профкомом после проведения взаимных консультаций в целях достижения единого мнения сторон.

2.4. Работодатель с учетом мнения профкома осуществляет:

- принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.ст. 8, 371, 372 ТК РФ);

- введение, а также отмену режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ст. 74 ТК РФ);

- решение о возможном расторжении трудового договора с работником в соответствии с п.п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;

- привлечение работника к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ);

- привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- определение формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 196 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представление к присвоению почетных званий, награждению отраслевыми и иными наградами;

2.5. Работодатель с учетом мнения профкома принимает (утверждает) локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие (определяющие):



- порядок проведения аттестации, за исключением педагогических работников, в целях установления соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе (ст. 81 ТК РФ);

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- график сменности (ст. 103 ТК РФ);

- график отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- правила и инструкции по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);

- систему оплаты труда учреждения, условия и размер выплаты стимулирующих выплат, оказания материальной помощи, распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст.ст. 135, 144 ТК РФ);

- форму расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);

- объем педагогической нагрузки, тарификацию (п. 1.9 Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601);

- план и график работы учреждения по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (п. 2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536);

- оплата труда педагогического работника в случае истечения срока действия его квалификационной категории;

- график аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.6. Профком:

2.6.1. Способствует реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.

2.6.2. Разъясняет работникам положения коллективного договора.

2.6.3. Представляет, выражает и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссии по трудовым спорам, суде.

2.6.4. Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации (размер – 1% от начисленной заработной платы).

2.6.5. Осуществляет контроль за:

- выполнением работодателем норм действующего трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора;
- за состоянием охраны труда в учреждении;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- соблюдением порядка аттестации педагогических работников, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и других.

2.6.6. Добивается от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом (учета мотивированного мнения).

2.6.7. Принимает участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.

2.6.8. Осуществляет проверку правильности удержания и перечисления членских профсоюзных взносов.

2.6.9. Информировывает членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов.

2.6.10. Организует физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза.

2.6.11. Ходатайствует о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников – членов Профсоюза.

2.6.12. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.6.13. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.6.14. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при условии выполнения обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.6.15. Организует информирование, правовой всеобуч для работников.

2.6.16. Направляет учредителю учреждения заявление в случае нарушения руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

2.6.17. Участвует в организации летнего оздоровления детей работников и обеспечения их новогодними подарками.

2.6.18. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

2.6.19. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза работников здравоохранения РФ, в пределах утвержденной сметы доходов и расходов членских профсоюзных взносов первичной профсоюзной организации.

2.7. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменения, установления компенсационных, стимулирующих выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, принимаются с учетом мнения (по согласованию) профкома.

2.8. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

2.9. Стороны согласились с тем, что работодатель заключает коллективный договор с выборным профсоюзным органом как представителем работников и обеспечивает исполнение действующего законодательства Российской Федерации и Республики Башкортостан.

### **Раздел 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

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

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Порядок и условия заключения трудового договора, содержание трудового договора определяются ТК РФ (ст.ст. 57 – 61, 63 – 67 ТК РФ).

Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора работодатель указывает обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

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

3.5. Перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора осуществляются в порядке, установленном трудовым законодательством (ст.ст. 72 – 74 ТК РФ).

3.6. Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности, если работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации.

3.7. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с условиями, содержащимися в ст. 57 ТК РФ, являются: объем учебной нагрузки, установленный при тарификации, условия оплаты труда, включая размеры повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

3.8. Условия выполнения и объем учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя филиала, структурного подразделения определяет руководитель с учетом мотивированного мнения профкома. Объем учебной нагрузки является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.9. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.10. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи.

3.11. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.п. 2 или 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 8, 9, 10 или 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную

должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель предлагает работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалах).

3.12. В случае прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель предлагает работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности.

3.13. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия, а также принуждение к подаче заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

3.14. В день увольнения работнику работодатель обязан выдать справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы.

3.15. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

3.16. Руководитель в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность выборный профсоюзный орган об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров.

3.17. В случае отсутствия у работодателя другой работы в период отстранения от работы работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, заработная плата работнику начисляется в размере среднего заработка.

Указанная заработная плата начисляется: женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, работнику, являющемуся 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.

3.18. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ) работник не согласен работать в новых условиях, работодатель в письменной форме предлагает работнику другую имеющуюся у него работу (вакансии), в т.ч. в других местностях (филиале).

#### **Раздел 4. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

4.1. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

##### **4.2. Работодатель обязуется:**

4.2.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета;

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

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

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

- помимо выходных пособий, предусмотренных ст. 178 ТК РФ, выплачивать увольняемым работникам, имеющим продолжительный стаж работы в учреждении выходное пособие в следующем размере:

- проработавшим в организации свыше 10 лет – 30% от оклада;

- проработавшим в организации свыше 20 лет – 50% от оклада;

- проработавшим в организации свыше 30 лет – в размере оклада.

4.2.3. При создании новых рабочих мест или возникновении вакансий предоставлять преимущественное право трудоустройства на работу лицам, ранее уволенным из организации в связи с сокращением численности или штата – в соответствии с их квалификацией.

4.2.4. При проведении реструктуризации организации обеспечивать участие профсоюзного комитета в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов организации и работников.

4.2.5. Предварительно (не менее чем за три месяца) письменно сообщать профсоюзному комитету и органам государственной службы занятости населения о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками – в целях совместной разработки мер, направленных на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению (приостановка найма, перевод на режим неполного рабочего времени и др.).

4.2.6. Обеспечивать предоставление работы по специальности

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

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

4.2.8. Принимать следующие меры по содействию занятости:

а) оказывать содействие лицам пред пенсионного возраста, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников и при отсутствии возможности трудоустройства, в оформлении досрочной пенсии за 2 года до достижения установленного законом пенсионного возраста (ст. 32 Закона РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»);

б) одновременно с предупреждением работников о предстоящем увольнении осуществлять подбор работы в организации по их профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другой работы, в том числе нижеоплачиваемой или требующей переобучения (со сроком программы переобучения не более шести месяцев). При этом переобучение проводится за счет средств работодателя;

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

г) с учетом мнения профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст. 74 ТК РФ);

д) при проведении аттестации на соответствие занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей органов Профсоюза (ч. 3 ст. 82 ТК РФ).

### **4.3. Профсоюзный комитет обязуется:**

4.3.1. Принимать участие в разработке программы занятости;

4.3.2. Обеспечивать защиту прав и законных интересов работников-членов профсоюза в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором;

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

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

**4.4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица:**

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

4.5. Аттестация педагогических работников производится в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.6. Установление оплаты труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории осуществляется с учетом имевшейся категории в период:

- длительной нетрудоспособности,
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,
- длительного отпуска сроком до 1 года,
- службы в Вооруженных Силах Российской Федерации,
- за год до наступления пенсионного возраста или фактического выхода на пенсию;

- до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) после подачи заявления в аттестационную комиссию (п. 6.2.14. ОС на 2019 – 2022 г.г.).

Оплата устанавливается приказом руководителя с учетом мнения профкома на срок, определенный по соглашению сторон.

Оплата труда преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

4.7. Работодатель в целях защиты интересов педагогических работников:

- осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения профкома;

- направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, или предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

4.8. Сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мотивированного мнения профкома (по согласованию).

По заявлению работника аттестация может осуществляться до истечения срока действия квалификационной категории.

4.9. Педагогические работники, проходящие аттестацию, имеют право присутствовать на заседании аттестационной комиссии.

## **Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что основополагающими федеральными



законодательными и иными нормативными правовыми актами являются:

- Трудовой кодекс РФ;
- Закон РФ «Об образовании»;
- приказ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601);
- приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ Минобрнауки России № 536);
- постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (далее – постановление Минтруда России № 41).

## **5.2. Стороны подтверждают, что:**

5.2.1. Педагогические работники, ведущие учебную нагрузку (преподавательскую работу), привлекаются к работе в учреждении в пределах установленного объема учебной нагрузки (преподавательской работы), выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий.

5.2.2. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняются ее объем и преемственность преподавания предметов.

5.2.3. 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 студентов.

5.2.4. Объем учебной нагрузки преподавателей меньше или больше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

5.2.5. В случае изменения объема учебной нагрузки на новый учебный год руководитель обязан письменно уведомить педагогического работника не позднее, чем за два месяца до момента изменения учебной нагрузки с указанием причины изменений и внести соответствующие изменения в трудовой договор с работником (за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора).

5.2.6. Предоставление учебной нагрузки руководителю, его заместителям, руководителям структурного подразделения (филиала), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием, методических кабинетов и др.) осуществляется при условии, если преподаватели, для которых данная

организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее ставки.

5.2.7. При составлении расписания занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих учебную нагрузку, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями. Длительным считается перерыв свыше 1 академического часа.

5.2.8. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу (не согласие работника на «окна», а именно его заявление, его инициатива п. 3.1. Приказ Минобрнауки России № 536.)

5.2.9. Вопрос возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.2.10. Отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере за исключением случая, когда работник просит предоставить ему только часть отпуска.

5.2.11. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.2.12. Длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется на условиях и в порядке, установленном приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. № 644.

По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется распорядительным актом учреждения. Работник обязан уведомить работодателя о намерении уйти в отпуск не менее чем за 14 календарных дней до ухода в отпуск.

В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенос отпуска на более поздний срок. При этом длительный отпуск должен быть предоставлен не позднее чем через 1 месяц.

Предположительная продолжительность отпуска, а также возможность разделения его на части оговаривается между работником и работодателем, фиксируется в распорядительном акте учреждения.

Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место, предварительно письменно уведомив работодателя не менее чем за 3 календарных дня.

В случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника. Правило распространяется при предоставлении работнику оплачиваемого длительного отпуска.

За счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, возможна оплата длительного отпуска. Условия и размер оплаты определяются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, с учетом имеющихся в учреждении средств и фиксируется в распорядительном акте учреждения о предоставлении длительного отпуска.

5.2.13. В целях реализации ст.ст. 101 и 119 ТК РФ и компенсации работникам учреждения дополнительной нагрузки за эпизодическое привлечение к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени определены следующие должности работников, работающих с ненормированным рабочим днем:

- руководитель (директор);
- заместитель руководителя;
- главный бухгалтер.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дней.

5.2.14. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Оплата работнику среднего заработка за дополнительный отпуск в связи с обучением (учебный отпуск) производится не менее чем за три календарных дня до его начала.

5.2.15. Работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в удобное для них время.

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,

работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи – инвалидами с детства независимо от возраста, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

5.2.16. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения с учетом п. 8.1 Приказа Минобрнауки России № 536.

5.2.17. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможно только в случае:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- восстановления (по решению суда) на работе работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;

- выхода работника из длительного отпуска (сроком до 1 года).

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

5.2.18. В учреждении 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.2.19. В дни недели, свободные для работников от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в учреждении не требуется, преподаватель вправе использовать эти дни по своему усмотрению.

5.2.20. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.2.21. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ст. 151 ТК РФ.

5.2.22. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя с учетом мнения профкома.

В каникулярный период запрещено привлекать педагогических работников для выполнения хозяйственных работ, в том числе для ремонта и обслуживания помещений, зданий и сооружений.

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

### **5.3. Работодатель обязуется:**

5.3.1. Предоставлять работникам перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

5.3.2. Обеспечивать работникам возможность приема пищи в течение рабочего времени на тех работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно (ч. 3 ст. 108 ТК РФ).

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

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

5.3.5. Работникам, занимающимся педагогической деятельностью, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

5.3.6. Председателю профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня за ведение общественной работы за счет средств от приносящей доход деятельности (п. 9.2.1 Отраслевого соглашения).

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

Если отпуск, предоставляемый работнику, установлен (полностью или частично) в рабочих днях, то продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска следует исчислять в порядке, определенном в письме Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 01.02.2002 г. № 625-ВВ.

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

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

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

- ветеранам труда – до 30 рабочих дней в году (Закон Республики Башкортостан от 13.10.1994 г. № ВС-25/38 «О ветеранах войны, труда и Вооруженных сил»);

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, проводов сына на срочную службу в Вооруженные силы Российской Федерации – пять календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

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

5.3.9. Женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1 – 4 классы) предоставлять однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний 1 сентября.

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

Работник вправе, письменно известив работодателя за две недели (в целях решения организационных вопросов и оформления документации с временно замещающим работником), прервать отпуск по уходу за ребенком и

досрочно выйти на работу. Досрочный выход на работу не лишает работника права на предоставление оставшейся части отпуска по уходу за ребенком.

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

Работникам, имеющим детей-инвалидов, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставлять по их желанию в удобное для них время (ст. 262.1 ТК РФ).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2 ТК РФ).

5.4. Учитывать, что:

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

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

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

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

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

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

5.6. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять профсоюзный контроль за исполнением законодательства об отпусках.

## **Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА. НОРМЫ ТРУДА**

6.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

**6.2. Стороны подтверждают, что:**

6.2.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в

соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

6.2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, из бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, регулируются Положением об оплате труда работников ГАПОУ РБ «Уфимский медицинский колледж» – Приложение № 6.

6.2.3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат устанавливаются Положением о материальном стимулировании работников ГАПОУ РБ «Уфимский медицинский колледж», определяющим основания для начисления выплат и их периодичность – Приложение № 7.

6.2.4. При разработке учреждением и внесении изменений в Положение об оплате труда работников учреждения условия и порядок оплаты их труда, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в Положении об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан, утвержденного Постановлением Правительства РБ от 27.10.2008 г. № 372 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Башкортостан».

6.2.5. При изменении организационно-правовой формы учреждения, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.2.6. При разработке Положения о порядке и условиях выплат стимулирующего характера, определении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);



- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

6.2.7. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже размера минимальной заработной платы или минимального размера оплаты труда (при расчете применяется более высокий размер оплаты, установленный за норму труда на данный период времени).

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы или минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного о работе на условиях совместительства.

В заработной плате работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) не учитываются оплаты:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда,
- за совмещение профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
- за работу в ночное время,
- за сверхурочную работу,
- районного коэффициента.

6.2.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест, в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на таких работах, составляет 15% тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, выполняющим работу, включенную в Перечни работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденные приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579, устанавливается компенсационная выплата в размере 15% тарифной ставки (оклада). Конкретный размер выплаты работнику определяется в зависимости от продолжительности его работы в неблагоприятных условиях труда.

Установленные работнику размеры и условия повышенной оплаты труда на работах с вредными условиями труда не могут быть отменены (изменены) без проведения специальной оценки условий труда при

определении полного соответствия рабочего места требованиям безопасности и без фактического улучшения условий труда работника на рабочем месте.

6.2.9. Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в размере 50 % ставки почасовой оплаты труда. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.2.11. Педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию (стаж педагогической работы), высшее образование, за работу, не входящую в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами и др.), конкретные размеры которых определяются Положением об оплате труда учреждения.

Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж работы), высшее образование являются обязательными.

6.2.12. В заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, включаются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.2.13. Молодым специалистам – педагогическим работникам, впервые приступившим к работе после окончания образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций, устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) в размере 0,2 за фактическую нагрузку в течение 3 лет на условиях или до установления квалификационной категории, предусмотренных разделом 11 настоящего коллективного договора.

6.2.14. При осуществлении единовременных выплат в соответствии с решениями органов государственной власти и органов местного самоуправления данные выплаты производятся также работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора и трех лет (за счет экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности).

6.2.15. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной

нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

6.2.16. Оплата труда педагогических и других работников, ведущих учебную нагрузку, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

6.2.17. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

6.2.18. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в соответствующих локальных нормативных актах учреждения.

6.2.19. Работодатель ежемесячно выдает работникам на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

Заработная плата выплачивается непосредственно в учреждении либо перечисляется с согласия работника на указанный им счет в банке. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы – 5 числа и 20 числа каждого месяца. Указанные дни даты выплаты заработной платы закрепляются также правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором с работником.

При совпадении дня выплаты с нерабочим праздничным или выходным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы,

известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже 1/150 ставки рефинансирования Центрального банка от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

6.2.20. Изменение условий оплаты труда, происходит:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа работы – с даты достижения стажа работы;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

6.2.21. Работа уборщиков служебных помещений, уборщиков территорий, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

6.2.22. Штаты учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости учебных групп, установленной в 25 студентов. За фактическое превышение количества обучающихся в группе работникам устанавливается доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы – по соглашению сторон трудового договора, в соответствии с п. 7.2 Положения об оплате труда работников ГАПОУ РБ «Уфимский медицинский колледж» Приложение № 6.

### **6.3. Работодатель обязуется:**

6.3.1. Оплату труда работников производить с учетом требований действующего законодательства, в том числе с учетом:

- раздела 6 «Оплата и нормирование труда» ТК РФ (ст.ст. 129 – 163);
- Республиканского соглашения между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан;
- Отраслевого соглашения по организациям отрасли здравоохранения Республики Башкортостан, заключенным между Министерством здравоохранения Республики Башкортостан, Республиканской организацией Башкортостана Профсоюза работников здравоохранения РФ и Башкирским отделением Общероссийской общественной организации «Российское общество по организации здравоохранения и общественного здоровья»;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном,

региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- других законодательных и нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

6.3.2. Производить определение размера окладов и исчислять заработную плату в соответствии с действующим законодательством (ст.ст. 129, 135, 144 ТК РФ).

6.3.3. Своевременно вносить изменения в условия оплаты труда работников на основании соответствующих нормативных правовых актов, в том числе локальных.

6.3.4. Для проведения работы по определению размеров окладов работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера приказом руководителя учреждения создать Комиссию по вопросам оплаты труда (тарификационную) в составе: главного бухгалтера, заместителя директора по экономическим вопросам, работника, занимающегося вопросами кадров, представителя профсоюзного комитета, а также других лиц, привлекаемых руководителем учреждения к работе в ее составе.

6.3.5. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение профсоюзного комитета.

6.3.6. Установить по соглашению сторон трудового договора доплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ).

Соглашение о выполнении работником дополнительной работы с определением конкретных условий ее выполнения (срок выполнения работы, ее объем, размер доплаты) принимается между работником и работодателем до начала выполнения объема дополнительной работы.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполняемой дополнительной работы, а руководитель отменить поручение об ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за 3 дня (ст. 60.2 ТК РФ).

6.3.7. Производить компенсационные выплаты за специфику работы в колледже в размере 15% процентов от фактической нагрузки руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам

6.3.8. Производить оплату труда работникам в выходные и нерабочие праздничные дни в повышенном размере:

- при работе в выходной или нерабочий праздничный день в пределах месячной нормы рабочего времени – в оплату труда наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), входят все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные

действующей в организации системой оплаты труда,

- при работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени – в оплату труда наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), входят все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные действующей в организации системой оплаты труда. (Основание: постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 г. № 26-П).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (работнику, получающему оклад, компенсационные, стимулирующие выплаты сверх этого выплачивается одинарная дневная ставка с учетом всех выплат), а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

(Заработная плата в том месяце, когда используется день отдыха, не уменьшается. При этом не имеет значения, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие месяцы.

«Рекомендации Федеральной службы по труду и занятости по вопросам соблюдения норм трудового законодательства, регулирующих порядок предоставления работникам нерабочих праздничных дней» (утв. на заседании рабочей группы по информированию и консультированию работников и работодателей по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, протокол № 1, от 02.06.2014 г.).

6.3.9. Применять к заработной плате работников районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

6.3.10. В случае истечения у работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда работника с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год (п. 6.2.10 ОС на 2019 – 2022 г.г.).

6.3.11. Отобразить конкретный перечень и условия установления выплат стимулирующего характера, установленных с учетом конкретных показателей посредством заключения эффективного контракта, исходя из необходимости реализации уставных задач учреждения, а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности, обеспечивая объективную дифференциацию по оплате труда различных категорий работающих в Положении о материальном стимулировании работников.

Положение о материальном стимулировании работников, утвержденное руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом, прилагается к настоящему коллективному договору – Приложение № 7.

Распределение стимулирующих выплат по критериям качества производить Комиссией, утвержденной приказом по учреждению (Приказ Минздрава России от 28.06.2013 г. № 421 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников»).

6.3.12. Для проведения работы по установлению персональных повышающих коэффициентов к должностным окладам, оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для установления премий (квартальных, годовых) по итогам работы учреждения и иных стимулирующих выплат, создать соответствующие комиссии.

6.3.13. Предоставлять профсоюзному комитету информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, в т.ч. о направлениях расходования финансовых средств, поступающих в организацию из разных источников; о порядке и условиях исчисления заработной платы; об установлении гарантий и компенсаций работникам.

Привлекать профсоюзный комитет к:

- пересмотру и установлению норм нагрузки конкретных работников;
- проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности учреждения. О результатах информировать трудовой коллектив.

#### **6.4. Профсоюзный комитет обязуется:**

6.4.1. Оказывать содействие и контролировать соблюдение законодательства об оплате труда.

6.4.2. Участвовать в разработке локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы нормирования и оплаты труда, осуществлять контроль за их реализацией.

## **Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**

### **7.1. Работодатель обязуется:**

7.1. Обеспечить соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:

7.1.1. Обеспечить полное выполнение Плана мероприятий по охране труда, выделив для этих целей ассигнования в сумме 3 556,0 тыс. рублей, но не менее 4 % от фонда оплаты труда (п. 5.16. Республиканского соглашения, п. 8.4.1. Отраслевого соглашения). План мероприятий по охране труда утвержден Приложением № 8.

7.1.2. Обеспечить на каждом рабочем месте условия труда, отвечающие требованиям охраны труда (ст. 212 ТК РФ), в том числе путем внедрения в организации системы управления охраной труда.

7.1.3. Обеспечить бесперебойную и эффективную работу вентиляционных установок (ст. 212 ТК РФ).

7.1.4. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, служащих, руководящих и инженерно-технических работников, членов совместных комиссий (комитетов), уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов, в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (ст. 225 ТК РФ).

7.1.5. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические и наркологические освидетельствования работников, внеочередные медицинские обследования в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за работником места работы (должности) и среднего заработка на весь период прохождения медицинского осмотра (обследования). Не допускать к работе лиц, не прошедших обязательные медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования, а также в случае установления медицинских противопоказаний (ст. 212 ТК РФ).

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

7.1.6.1. Организацию обучения членов комиссий по проведению специальной оценки условий труда в лицензированных организациях (центрах);

7.1.6.2. Взаимодействие комиссии по проведению специальной оценки условий труда с организациями, проводящими специальную оценку условий труда, на всех этапах этой работы в целях получения объективных результатов;

7.1.6.3. Организацию работы комиссии по сбору предложений работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов;

7.1.6.4. При заключении договора на оказание услуг, по специальной оценке, условий труда включение в обязанности исполнителя пункта: «По письменному требованию Заказчика предоставлять обоснования результатов проведения специальной оценки условий труда в течение всего периода их действия – 5 лет»;

7.1.6.5. Предоставление работникам необходимых разъяснений по вопросам проведения и результатам специальной оценки условий труда на его рабочем месте, в том числе по предоставляемым гарантиям и компенсациям за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.1.7. Установить повышенные или дополнительные компенсации за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 219 ТК РФ).



7.1.8. Установить по согласованию с профсоюзным комитетом для работников отдельных профессий (с учетом конкретных условий труда) нормы бесплатной выдачи сертифицированной спецодежды, спецобуви, других средств индивидуальной защиты, а также санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей (ст. 221 ТК РФ).

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

7.1.10. Обеспечивать работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (ст.ст. 212, 221 ТК РФ).

Помещения и санузлы для работников для соблюдения особого санитарно-эпидемиологического режима и чистоты рук, оборудовать умывальниками, дозаторами с жидким антисептическим мылом или растворами антисептиков.

Все санузлы обеспечить одноразовыми бумажными полотенцами или электрическими фенами для рук.

7.1.11. Обеспечить бесперебойное санитарно-бытовое обслуживание работников. В этих целях организовать условия для приема пищи, места отдыха и санитарно-гигиенические комнаты (ст. 223 ТК РФ).

7.1.12. Вновь принятых работников, а также работников, переводимых в другие структурные подразделения допускать к работе только после проведения с ними инструктажей по охране труда, обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим и производственной санитарии (ст. 225 ТК РФ).

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

7.1.14. Обеспечить формирование комиссии по охране труда и создать условия для ее деятельности (ст. 218 ТК РФ).

7.1.15. Обеспечить за счет средств работодателя обязательное медицинское страхование работников и страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ).

7.1.16. Гарантировать прохождение диспансеризации работников в порядке предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья (ст. 185.1 ТК РФ).

7.1.17. Проводить флюорографическое обследование работников в соответствии с действующими нормативами.

7.1.18. Проводить анализ заболеваемости работников для планирования мероприятий по улучшению условий труда и оздоровлению работников.

7.1.19. Внедрять в повседневную жизнь работников производственную и оздоровительную гимнастику, создавать комнаты психологической разгрузки.

7.1.20. Обеспечить введение должности специалиста по охране труда (численность работников в колледже более 50), имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области (ст. 217 ТК РФ).

7.1.21. При наступлении несчастного случая на производстве создавать комиссию по расследованию несчастного случая и установлению истинных причин травматизма (ст. 229 ТК РФ).

7.1.22. Создавать в организации за счет собственных средств рабочие места для трудоустройства инвалидов, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением работниками трудовых обязанностей в данной организации, и имеющих в соответствии с индивидуальными программами реабилитации рекомендации к труду.

7.1.23. Совместно с профсоюзным комитетом утвердить Перечни профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за которыми в соответствии с законодательством закреплено право на:

7.1.23.1. обеспечение сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей Приложение № 9;

7.1.23.2. обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами Приложение № 10;

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

7.3. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ).

7.4. За нарушение требований охраны труда работник несет ответственность в соответствии с действующим законодательством (ст. 214 ТК РФ).

7.5. Стороны обеспечивают выборы уполномоченных по охране труда профсоюза в каждом структурном подразделении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей с предоставлением свободного от работы времени, не менее 2 часов в неделю, с сохранением среднего заработка (ст. 370 ТК РФ).

7.6. За активную добросовестную работу по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний устанавливать доплату к заработной плате уполномоченных по охране труда профсоюза в размере 5% от ставки (оклада).

7.7. Стороны договорились проводить конкурсы на звание «Лучший

уполномоченный по охране труда профсоюза», «Лучшее подразделение по условиям и охране труда» и принимать участие в республиканских отраслевых и межотраслевых конкурсах указанной номинации.

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

**7.9. Профсоюзный комитет обязуется:**

7.9.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

7.9.2. Систематически контролировать состояние охраны труда и исполнение мероприятий по улучшению условий труда;

7.9.3. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

7.9.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.9.5. Анализировать информацию о состоянии условий и охраны труда, несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

7.9.6. Предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

7.9.7. Направлять работодателю обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

7.9.8. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

7.9.9. Принимать участие в разработке проектов нормативных правовых актов, устанавливающих нормативные требования охраны труда.

**7.10. Обязанности работодателя по соблюдению экологической безопасности:**

7.10.1. Организовать сбор, хранение и сдачу отработанных люминисцентных ламп, одноразовых шприцов и систем, ртутных термометров, лекарственных препаратов с истекшим сроком годности и подлежащих утилизации в централизованные пункты.

7.10.2. Организовать сбор, хранение и сдачу непригодных к использованию автошин и аккумуляторов в установленном порядке.

7.10.3. Проводить мероприятия по контролю уровня содержания углекислого газа (СО) в выхлопных газах автотранспорта организации.

7.10.4. Обеспечить своевременный вывоз бытового мусора.

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

7.10.6. Не нарушать правила водопользования при заборе и при сбросе сточных вод.

## Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН

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

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

8.1.2. Беременным женщинам, в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижать нормы выработки, нормы обслуживания либо переводить этих женщин на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст. 254 ТК РФ);

8.1.3. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, освобождать их от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя (ст. 254 ТК РФ);

8.1.4. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 254 ТК РФ);

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

8.1.6. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением.

При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Указанные гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ).

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

8.1.8. Продлять срок действия трудового договора до окончания

беременности в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние 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.

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 работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья (ст. 261 ТК РФ).

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

8.1.10. По согласованию с профсоюзным комитетом в случае необходимости выдавать беременным женщинам путевки в санатории и дома отдыха бесплатно или на льготных условиях, а также оказывать им материальную помощь.

8.1.11. Проводить профилактические осмотры работающих женщин (при наличии их письменных заявлений) с целью раннего выявления онкологических заболеваний.

## **Раздел 9. КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА**

9.1. Работнику, полностью или частично утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, возмещается ущерб, причиненный увечьем либо иным повреждением здоровья, в порядке и размерах, установленных законодательством Российской Федерации (ст.ст. 10 – 12 Федерального закона от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», ст. 184 ТК РФ), а также выплачивается единовременное пособие сверх установленного размера возмещения вреда в размере 50% от ставки (оклада).

### **9.2. Работодатель:**

- несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников

увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей (п. 3 ст. 8 Федерального закона от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»);

- своевременно осуществляет контроль за индексацией сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

**9.4. Профсоюзный комитет обязуется** содействовать в получении компенсаций вреда, причиненного здоровью, защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе) (ст. 370 ТК РФ).

## **Раздел 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ**

### **10.1. Работодатель обязуется:**

10.1.1. не реже двух раз в год информировать коллектив работников о выполнении коллективного договора, республиканских, территориальных и отраслевых соглашений, о результатах финансово-хозяйственной деятельности организации, предоставлять работникам информацию о предстоящей реорганизации, реформировании, перепрофилировании или ликвидации организации (п. 2.17 Республиканского соглашения);

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

10.1.3. проводить работу по реализации Федерального закона от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»:

- осуществлять качественную и своевременную подготовку сведений о продолжительности стажа и размере заработной платы работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации (п.6.16 Республиканского соглашения);

- ежемесячно информировать застрахованных лиц, работающих у них, о перечисленных страховых взносах (при наличии – отдельно по страховой и накопительной частях трудовой пенсии) через расчетные листки по заработной плате (п.6.17 Республиканского соглашения);

- при возникновении спорных ситуаций по льготному пенсионному обеспечению работников организуют совместно с профсоюзным комитетом проведение независимой экспертизы условий труда технической инспекцией труда профсоюзов (п.6.19 Республиканского соглашения);

- обеспечивать сохранность архивных документов, необходимых работникам при оформлении пенсии, инвалидности, а также для получения дополнительных льгот (п.6.18. Республиканского соглашения);

10.1.4. обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ); создать комиссию по социальному страхованию и обеспечить ее работу;

10.1.5. Обеспечить организацию проведения обязательных предварительных и периодических медосмотров (Приказ МЗ РФ от 28.01.2021 г. № 29Н, ст. 213 ТК РФ).

По результатам медосмотра обеспечивать проведение мероприятий по оздоровлению и реабилитации в соответствии с медицинскими показаниями (п. 7.4 Отраслевого соглашения);

10.1.6. Содействовать внеочередному обслуживанию работников в учреждениях здравоохранения Республики Башкортостан при прохождении врачебного приема и диагностического исследования, возможности бесплатного внеочередного обследования по медицинским показаниям, в т.ч. ультразвуковые исследования (с указанием о наличии данного права у работников здравоохранения в тексте соответствующего объявления, вывешиваемого в учреждении здравоохранения) (п. 7.4 Отраслевого соглашения);

10.1.7. При наличии финансовых возможностей выплачивать работнику, достигшему пенсионного возраста, единовременное пособие (материальную помощь) в размере оклада при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию при условии работы в колледже не менее 10 лет;

10.1.8. Обеспечивать преподавателям, специалистам право на повышение (усовершенствование) квалификации не реже 1 раза в 5 лет. Также, по взаимному согласию сторон трудового договора, обеспечивать переподготовку работника. При этом за работниками сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы, а иногородним слушателям, направляемым на обучение с отрывом от работы, сохраняется заработная плата по основному месту работы и выплачиваются суточные по нормам, установленным при командировках на территории Российской Федерации.

Оплата проезда слушателей к месту учебы и обратно, суточных за время нахождения в пути осуществляются за счет средств организации по месту основной работы. На время обучения слушатели обеспечиваются общежитием гостиничного типа с оплатой расходов за счет направляющей стороны (п. 10.2.2 Отраслевого соглашения).

Примечание: под средней заработной платой по основному месту работы следует понимать среднюю заработную плату, выплачиваемую работнику в организационно-правовом образовании (организации), включая работу по совместительству, совмещению и пр.

Порядок исчисления средней заработной платы регулируется ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации (Письмо Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан от 06.12.2007 г. № 26-4828 );

10.1.9. Ежегодно проводить конкурс «Лучший по профессии», иные профессиональные конкурсы, принимать участие в конкурсах, проводимых в Республике Башкортостан, Российской Федерации.

10.2. Трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства, коллективного договора, соглашений, а также условий трудового договора, рассматриваются в соответствии со ст.ст. 381 – 390 ТК РФ. В этих целях стороны обязуются:

- создать комиссию по трудовым спорам (далее – КТС) в составе 8 человек на паритетной основе: 4 представителя от работодателя и 4 представителя от работников;

- разработать, утвердить и довести до сведения работников Положение о КТС.

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

### **10.3. Профсоюзный комитет обязуется:**

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

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

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

10.3.4. Принимать участие в организации и проведении культурно-массовых мероприятий, финансируемых за счет средств работодателя в соответствии с п. 12.8 настоящего коллективного договора (спартакиады, Дни медицинского работника, Дни здоровья, Дни пожилых людей, мероприятия с ветеранами, новогодние мероприятия, фестивали, турниры, смотры и др.);

10.3.5. Совместно с работодателем проводить конкурс «Лучший по профессии», иные профессиональные конкурсы, принимать участие в конкурсах, проводимых в Республике Башкортостан, Российской Федерации.

## **Раздел 11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ МОЛОДЕЖИ**

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

11.1. Работодатель обязуется:

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

11.1.2. создавать условия для стимулирования труда работающей молодежи, заключать ученические договоры в соответствии со ст.ст. 196 – 208 ТК РФ;

11.1.3. предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения в образовательных учреждениях профессионального образования в соответствии со ст.ст. 173 – 177 ТК РФ;



11.1.4. осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания молодых работников, по организации их оздоровления, отдыха и досуга (своевременно осуществлять ремонт и благоустройство молодежных общежитий, направлять молодых работников, нуждающихся в лечении и отдыхе, в санатории, санатории-профилактории, дома отдыха, туристские базы и т.д.);

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

11.1.6. рассматривать решение вопросов по молодежным проблемам с учетом мнения комиссии профкома по работе с молодежью;

11.1.7. предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск отцу в день выписки новорожденного из роддома. Оказывать работнику материальную помощь при рождении ребенка в размере 5 000 рублей (п. 8.6 Республиканского соглашения);

11.1.8. При наличии финансовых возможностей:

- развивать институт наставничества (устанавливать доплату к окладу наставника не менее 15%) (п. 8.6 Республиканского соглашения);

- оказывать молодежи помощь в оплате первоначального взноса в приобретении жилья, предоставлении беспроцентных или низкопроцентных ссуд, осуществлять строительство ведомственного жилья с последующей продажей его в рассрочку (п. 8.6 Республиканского соглашения);

- частично компенсировать стоимость содержания детей в дошкольных образовательных учреждениях (п. 8.6 Республиканского соглашения).

11.2. Профсоюзный комитет обязуется:

11.2.1. создать в профкоме комиссию по работе с молодежью;

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

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

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

11.2.5. организовывать профессиональные конкурсы, посвящение в профессию, в члены профсоюза, проводы на службу в Вооруженные Силы РФ, организация вечеров отдыха и т.д.;

11.2.6. оказывать помощь в соблюдении установленных законодательством льгот и дополнительных гарантий (сокращенный рабочий день, обязательные медосмотры, соблюдение порядка увольнения по инициативе работодателя, предоставление компенсаций работникам, совмещающим учебу с работой и т.д.);

11.2.7. организовывать систематическое обучение молодых работников по ведению переговоров с работодателем по отстаиванию своих социально-

экономических прав (повышение зарплаты, механизм ее индексации, возможное изменение норм труда, порядок увольнения и т.д.);

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

Предоставлять общедоступную бесплатную юридическую помощь специалистами РОБ ПРЗ РФ молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде;

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

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

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

## **Раздел 12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

### **12. Работодатель:**

12.1. обязуется разрешать проведение в рабочее время собраний;

12.2. признает право Профсоюза на информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»):

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников;

12.3. признает право Профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.4. обязуется соблюдать права организаций профсоюза и их выборных

органов на независимость, не подотчётность и не подконтрольность органам исполнительной власти, органам местного самоуправления, работодателям, их объединениям, политическим партиям и другим общественным объединениям;

12.5. обеспечивает невмешательство в финансовую и внутриорганизационную деятельность профсоюза;

12.6. не препятствует представителям профсоюза посещать организации, в которых работают члены профсоюза, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективного договора, соглашений, а также для проведения встреч и собраний с работниками;

12.7. в целях создания условий деятельности Профсоюза предоставляет профкому в бесплатное пользование оборудованное помещение, площадью не менее 12 кв.м., отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, оргтехнику (компьютеры, копировальные устройства и т.д.), средства связи (телефон, Интернет, электронная почта), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст. 377 ТК РФ, п. 1 ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.8. отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на социальные нужды (культурно-массовые, оздоровительные, спортивные и иные мероприятия, направленные на сплочение коллектива, формирование здорового образа жизни, поддержку семейных ценностей), за счет привлеченных средств, в размере и в соответствии со сметами расходования запланированных мероприятий (ст. 377 ТК РФ, п. 6.21 Республиканского соглашения, п. 9.3.4 Отраслевого соглашения);

12.9. выделяет оплачиваемое рабочее время (5 часов в неделю) для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников;

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

12.11. освобождает от работы членов профкома, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза с сохранением средней заработной платы (ст. 374 ТК РФ, п. 5 ст. 25 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.12. при наличии письменных заявлений работников, работодатель ежемесячно бесплатно в день выплаты заработной платы перечисляет на расчетный счет организаций Профсоюза членские профсоюзные взносы в размере 1% от начисленной заработной платы работника (ст. 377 ТК РФ, п. 3

ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», п. 60 Устава Профсоюза работников здравоохранения РФ) в следующем порядке:

на расчетный счет Республиканской организации Башкортостана Профсоюза работников здравоохранения РФ всю сумму удержанных профсоюзных взносов (ППО колледжа находится на расчетно-кассовом обслуживании в РОБ ПРЗ РФ).

12.13. обеспечивает гарантии, предусмотренные ТК РФ для работников, входящих в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, избранным в профсоюзный комитет (ст.ст. 374 – 376 ТК РФ, ст. 25 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.14. рассматривает ходатайства органов Профсоюза о представлении работников – профсоюзных активистов к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

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

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

- уклонении от участия в переговорах (ст. 54 ТК РФ);
- непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст. 54 ТК РФ);
- невыполнении условий коллективного договора (ст. 55 ТК РФ).

### **Раздел 14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

14.1. Стороны договорились, что:

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

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

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

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

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

Приложение 1  
к Коллективному договору  
между работодателем и  
работниками ГАПОУ РБ  
«Уфимский медицинский  
колледж» на период с 2021 г.  
по 2024 г.

## П Р А В И Л А

### внутреннего трудового распорядка

Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Башкортостан «Уфимский медицинский колледж»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) определяют трудовой распорядок в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Республики Башкортостан «Уфимский медицинский колледж» (далее – учреждение, колледж) и регламентируют порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора (далее – трудовой договор), режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении (ст. 189 ТК РФ).

1.2. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом, разработанным и утвержденным в соответствии с трудовым законодательством РФ и уставом учреждения в целях укрепления трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рационального использования рабочего времени, обеспечения высокого качества и производительности труда.

1.3. В настоящих Правилах используются следующие понятия:

Работодатель – Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение РБ «Уфимский медицинский колледж»;

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных ст. 16 ТК РФ;

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными законами, трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя.

1.4. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Изменения и дополнения к настоящим Правилам разрабатываются и утверждаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.6. Официальным представителем Работодателя является директор.

1.2 Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях, являющихся неотъемлемой частью трудовых договоров.

## 2 Рабочее время

2.1. Продолжительность рабочего времени работников колледжа составляет 40 часов в неделю.

2.2. При приеме на работу сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для педагогических работников – не более 36 часов в неделю;
- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, – не более 12 часов в неделю);
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, – не более 17,5 часа в неделю);
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – не более 36 часов в неделю.

2.3. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между Работодателем и работником может устанавливаться неполное рабочее время.

2.3.1. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе работников следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

2.4. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать четырех часов в день.

2.5. Для всех категорий работников продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

2.6. Работодатель имеет право привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника при необходимости выполнить сверхурочную работу;

2.6.1. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Работодатель обязан получить письменное согласие Работника на привлечение его к сверхурочной работе.

Работодатель вправе привлекать работника к сверхурочной работе без его согласия в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

2.8. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в таблице учета рабочего времени.

### 3. Основные права и обязанности работников колледжа

3.1. Работник колледжа имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором, отвечающей его профессиональной подготовке и квалификации;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;

- своевременную и в полном объеме оплату труда не ниже размеров, установленных Правительством РФ для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников;

- отдых, гарантируемый установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечиваемый предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- участие в управлении колледжем в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;



- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми незапрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- предоставление предусмотренных ТК РФ гарантий при диспансеризации;
- иные права, предоставленные ему трудовым законодательством, коллективным договором;
- педагогические работники помимо трудовых прав пользуются академическими правами и свободами, предоставленными им Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

### 3.2. Работник колледжа обязан:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами;
- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные действующим законодательством РФ;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка колледжа, в том числе режим труда и отдыха;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, отданные в пределах их должностных полномочий, за исключением незаконных;
- систематически повышать свою профессиональную квалификацию;
- проходить обязательные предварительные (при приеме на работу) и периодические медицинские осмотры;
- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться выданной спецодеждой;
- беречь имущество и собственность колледжа – оборудование, аппараты, технику и т. п., строго соблюдать порядок их хранения и эксплуатации;
- содержать в порядке и чистоте свое рабочее место, кабинет, передавать свое рабочее место, инвентарь и оборудование в исправном состоянии;
- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, электроэнергию, топливо и другие материальные ресурсы;

- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное выполнение работы (аварии, стихийное бедствие), и немедленно сообщать администрации колледжа о случившемся;

- осуществлять меры, направленные на создание условий для сохранения, укрепления и восстановления здоровья участников образовательного процесса;

- грамотно и своевременно вести необходимую документацию;

- информировать работодателя, либо непосредственного руководителя опричинах не выхода на работу и иных обстоятельствах, препятствующих надлежащему выполнению работником своих трудовых обязанностей;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами в сфере труда;

- педагогические работники также должны соблюдать специальные обязанности, возложенные на них Законом об образовании.

3.3. Работнику запрещается:

- использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику и оборудование;

- использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями, пользоваться сетью Интернет в личных целях;

- курить в помещениях колледжа и на прилегающей к колледжу территории;

- употреблять в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества, приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- выносить и передавать другим лицам служебную информацию;

- оставлять на длительное время свое рабочее место, не сообщив об этом своему непосредственному руководителю и не получив его разрешения.

3.4. Трудовые права и обязанности работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

#### 4. Поощрения за успехи в работе

4.1. Для поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, за продолжительную и безупречную работу в колледже и другие успехи в труде Работодатель применяет следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;

- награждение ценным подарком;

- награждение почетной грамотой;

- выплата премий.

4.2. Размер премий устанавливается в порядке и пределах, предусмотренных Положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами Работодателя.

4.3. Поощрения объявляются приказом директора. Допускается одновременное применение двух и более видов поощрений.

## 5. Взыскания за нарушения трудовой дисциплины

5.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным действующим на момент применения взыскания законодательством.

5.2. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных действующим на момент применения законодательством.

5.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

5.4. В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в том числе выдает премию.

Основными критериями снижения размера премий, как вида выплат стимулирующего характера, является неисполнение или ненадлежащее исполнение работником колледжа по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Лишение или снижение размера выплат стимулирующего характера не является мерой дисциплинарной ответственности, применяется в целях повышения заинтересованности работников в эффективном труде и получения оплаты за труд пропорционально вложенным усилиям.

При этом, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе самого работника, по ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников. В случае снятия, в том числе досрочного, дисциплинарного взыскания последнее не учитывается при разрешении вопросов о распределении выплат стимулирующего характера.

## 6. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий

6.1. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение.

6.2. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

6.3. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение

обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.4. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

6.5. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.6. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

6.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию.

В указанный период меры поощрения к работнику не применяются.

6.8. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения срока применившим его работодателем по собственной инициативе, по просьбе работника, по ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников предприятия, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

Приложение 2  
к Коллективному договору  
между работодателем и  
работниками ГАПОУ РБ  
«Уфимский медицинский  
колледж» на период с 2021 г.  
по 2024 г.

**Продолжительность (норма) рабочего времени работников\***

№ п/п	Продолжительность (норма) рабочего времени в неделю	Продолжительность (норма) рабочего времени в день (при пятидневной рабочей неделе - в часах и минутах)	Наименование должностей и структурных подразделений
1	40 часов	8 часов	Административно-управленческий персонал, руководители структурных подразделений, учебно-вспомогательный персонал, работники культуры, обслуживающий персонал
2	36 часов	7 часов 12 минут, 6 часов (при шестидневной неделе)	Педагогические работники

\* Отдельным категориям работников трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, устанавливается посменная работа, в т.ч. с введением суммированного учета рабочего времени. Продолжительность рабочего времени работников при сменной работе также формируется исходя из нормы рабочего времени, установленной данным перечнем, но с учетом увеличения временного периода.

Приложение 3  
к Коллективному договору  
между работодателем и  
работниками ГАПОУ РБ  
«Уфимский медицинский  
колледж» на период с 2021 г.  
по 2024 г.

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

№ п / п	Наименование структурного подразделения	Наименова ние должности	Условия для приема пищи
1	Педагогические работники	Преподава тель	Через 4 часа после начала рабочего дня (смены) в течение 30 минут

Приложение 4  
к Коллективному договору  
между работодателем и  
работниками ГАПОУ РБ  
«Уфимский медицинский  
колледж» на период с 2021 г.  
по 2024 г.

**Состав комиссии по вопросам оплаты труда (тарификационной)**

<b>№ пп</b>	<b>состав комиссии</b>	<b>Занимаемая должность</b>
1	Председатель	Директор
2	Заместитель председателя	Заместитель директора по учебной работе
3	Секретарь	Начальник отдела кадров
4	Члены:	Заместитель директора по практическому обучению
5		Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
6		Заместитель директора по экономическим вопросам
7		Главный бухгалтер
8		Заведующий учебной частью
9		Заведующий производственной практикой
10		Заведующие отделениями
11		Председатель ППО сотрудников
12		Председатели ЦМК

Приложение 5  
к Коллективному договору  
между работодателем и  
работниками ГАПОУ РБ  
«Уфимский медицинский  
колледж» на период с 2021 г.  
по 2024 г.

### **ПЕРЕЧЕНЬ**

**подразделений, должностей, которым производится доплата  
за работу в ночное время в размере от 20 до 100 процентов часовой  
тарифной ставки (оклада)**

<b>№ п\п</b>	<b>Подразделение</b>	<b>Должность</b>	<b>Размер доплаты в %</b>
1.	Хозяйственно-обслуживающий персонал	Вахтер учебного корпуса, сторож	50
2	Педагогические работники	воспитатель	50



Приложение 6  
к Коллективному  
договору между работодателем  
и работниками ГАПОУ РБ  
«Уфимский медицинский  
колледж» на период с 2021 г.  
по 2024 г.

П О Л О Ж Е Н И Е

об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Башкортостан «Уфимский медицинский колледж»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Башкортостан «Уфимский медицинский колледж» (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22.03.2008 г. № УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений РБ», постановлением Правительства РБ от 27.03.2008 г. № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений РБ», постановлением Правительства РБ от 27.10.2008 г. № 372 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству здравоохранения РБ», постановлением Правительства РБ от 24.03.2014 г. № 115 «О совершенствовании структуры заработной платы работников учреждений бюджетной сферы РБ», постановлением Правительства РБ от 08.11.2019 г. № 665 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений РБ».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников ГАПОУ РБ «Уфимский медицинский колледж» (далее – колледж), повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.3. Настоящее Положение распространяется на колледж.

1.4. Положение включает в себя:

- базовую единицу, устанавливаемую Правительством РБ, и коэффициенты для определения размеров минимальных ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

- минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по ПКГ, квалификационным уровням, по занимаемой должности;

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

- условия оплаты труда руководителя колледжа, включая размеры окладов (должностных окладов), размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.6. Руководитель колледжа в установленном порядке утверждает положение об оплате труда и о материальном стимулировании работников.

1.7. Минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития России от 29.05.2008 г. № 247н, от 29.05.2008 г. № 248н, от 05.05.2008 г. № 216н, от 31.08.2007 г. № 570.

1.8. Заработная плата работников колледжа (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

1.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты.

1.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени или объему выполняемой работы. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.12. Лица, кроме медицинских и фармацевтических, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по заключению аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.13. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним соответствуют указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС), а также профессиональным стандартам.

1.14. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке государственному учреждению из бюджета РБ, а также средств от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет средств бюджета РБ, и средства, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 % средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований бюджета РБ.

1.15. Руководитель колледжа несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.16. Оплата труда других работников, не включенных в ПКГ должностей работников образования, осуществляется по категориям работников, сформированным по соответствующим видам экономической деятельности или общеотраслевым условиям.

1.17. Установить предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда – не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается приказом министерства.

Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие педагогические услуги, направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения – работники учреждения,

создающие условия для оказания педагогических услуг, направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

1.18. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

## **2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников колледжа**

2.1. Минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных ставок заработной платы, окладов **	Минимальные ставки заработной платы, оклады ***, рубли
1	2	3
Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:		
секретарь учебной части	1,15	4 741
Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:		
2 квалификационный уровень: диспетчер образовательного учреждения	1,50	6 183
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»:		

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных ставок заработной платы, окладов **	Минимальные ставки заработной платы, оклады ***, рубли
1	2	3
2 квалификационный уровень: социальный педагог, педагог-организатор	2,039	8 405
3 квалификационный уровень: воспитатель, методист, педагог-психолог	2,089	8 611
4 квалификационный уровень: преподаватель*, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, учитель-дефектолог, старший методист	2,139	8 817

\*Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

\*\*Не используется для установления ставок заработной платы, окладов работников учреждения.

\*\*\*Минимальные ставки заработной платы, оклады рассчитаны от размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам (4122 руб.), установленного постановлением Правительства РБ от 27.03.2008 г. № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений РБ» и увеличенного в соответствии с постановлениями Правительства РБ от 08.11.2019 г. № 665 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений РБ».

По должностям педагогических работников установленные минимальные ставки заработной платы, оклады включают размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.2. К ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ и квалификационному уровню на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами руководителем учреждения могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию либо стаж педагогической работы;
- повышающий коэффициент за ученую степень или почетное звание;
- повышающий коэффициент молодым педагогам;
- повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности педагогических работников.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен всем работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, необходимости выполнения условий пункта 1.10 настоящего Положения и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем колледжа персонально в отношении конкретного работника.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – 3,0.

2.4. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

2.5. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 и приложением № 2 к Положению об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству здравоохранения РБ, утвержденным Постановлением Правительства РБ от 27.10.2008 г. № 372.

2.7. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

### **3. Условия оплаты труда руководителя колледжа, заместителей руководителя и главного бухгалтера**

3.1. Заработная плата руководителя колледжа, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с группой по оплате труда:

Наименование должности руководителя	Должностной оклад руководителя учреждения образования по группам оплаты труда, рубли			
	I	II	III	IV
Руководитель учреждения	28 610	25 176	22 888	20 600

3.2.1. Должностной оклад руководителя учреждения индексируется одновременно с повышением базовой единицы для определения минимальных

окладов по профессиональным квалификационным группам.

3.2.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения РБ.

3.3. Объемные показатели деятельности колледжа и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителя осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству здравоохранения РБ, утвержденным Постановлением Правительства РБ от 27.10.2008 г. № 372.

3.4. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах при наличии:

второй квалификационной категории – 0,10;

первой квалификационной категории – 0,12;

высшей квалификационной категории – 0,15.

3.5. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении образования. Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

от 1 года до 3 лет – 0,05;

от 3 года до 5 лет – 0,2;

свыше 5 лет – 0,3.

3.6. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

3.7. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается министерством в зависимости от исполнения им утверждаемых приказом министерства показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

3.8. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

3.9. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру может быть установлен персональный повышающий коэффициент руководителем учреждения в размере до 3,0.

3.10. С учетом условий труда руководителю колледжа, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству здравоохранения РБ, утвержденным Постановлением Правительства РБ от 27.10.2008 г. № 372.

3.11. Премирование руководителя учреждения производится на

основании приказа министерства по результатам деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Одним из показателей эффективности работы руководителя учреждения является рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства РБ.

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

3.12. Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно осуществляется по решению руководителя в соответствии с разделом 8 настоящего положения.

3.13. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении его руководителем, определяется собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом). Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

3.14. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения Министерства здравоохранения РБ.

#### **4. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений колледжа**



4.1. Минимальные оклады работников, занимающих должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений», устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
1	2	3	4
Должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»:	2,3	9 481	0
1 квалификационный уровень: заведующий структурным подразделением: отделом, отделением, учебной частью, производственной практикой		9 481	0

4.2. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений колледжа устанавливаются на 5-10% ниже окладов соответствующих руководителей.

4.3. К ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ руководителем колледжа устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ;
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за выслугу лет.

4.4. К ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами руководителем колледжа может быть установлен персональный повышающий коэффициент.

4.5. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении образования. Максимальные размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

от 1 года до 3 лет – 0,05;

от 3 года до 5 лет – 0,2;

свыше 5 лет – 0,3.

4.6. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

4.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем колледжа персонально в отношении конкретного работника.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 3,0.

4.8. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

4.9. С учетом условий труда руководителям структурных подразделений и их заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству здравоохранения РБ, утвержденным Постановлением Правительства РБ от 27.10.2008 г. № 372.

4.10. Выплаты стимулирующего характера руководителям структурных подразделений колледжа, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, осуществляются по представлению заместителей руководителей в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

## **5. Условия оплаты труда общеотраслевых должностей специалистов, служащих и работников колледжа**

5.1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ и квалификационным уровням.

5.1.1. Общеотраслевые должности специалистов и служащих:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада*	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
1	2	3	4
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:	1,15	4 741	
1 квалификационный уровень: комендант, паспортист, секретарь-машинистка, архивариус, агент по снабжению, дежурный по общежитию, лифтер, машинистка, делопроизводитель		4 741	
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:	1,40	5 771	
1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам, секретарь незрячего специалиста, техник, секретарь руководителя		5 771	
2 квалификационный уровень: заведующий складом, заведующий камерой хранения, заведующий канцелярией		5 771	0,05
3 квалификационный уровень: заведующий общежитием, начальник хозяйственного отдела		5 771	0,10
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные			

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада*	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
1	2	3	4
должности служащих третьего уровня»:	1,90	7 832	
1 квалификационный уровень: специалист по кадрам, бухгалтер, юрисконсульт		7 832	
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория: бухгалтер, медицинская сестра, повар		7 832	0,05
3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория		7 832	0,10
4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»: бухгалтер, сурдопереводчик, программист, инженер-программист, экономист		7 832	0,15
5 квалификационный уровень: заместитель главного		7 832	0,20

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада*	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
1	2	3	4
бухгалтера			
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:			
1 квалификационный уровень: начальник отдела кадров	2,30	9 481	
		9 481	

Минимальные оклады работников, занимающих должности, не включенные в ПКГ, устанавливаются в размере:

помощник директора по безопасности – 9 481 рубль <\*>;

специалист по охране труда – 7 832 рублей <\*>;

специалист по дистанционному информационно-справочному обслуживанию – 7 832 рублей <\*>;

специалист по процессному управлению -7 832 рублей <\*>.

\* Не используется для установления окладов (должностных окладов) работников колледжа.

\*\* Минимальные оклады рассчитаны от размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам (4 122 рубля), установленного Постановлением Правительства РБ от 24.03.2014 г. № 115 «О совершенствовании структуры заработной платы работников учреждений бюджетной сферы РБ» и увеличенного в соответствии с постановлением Правительства РБ от 08.11.2019 г. № 665 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений РБ».

#### 5.1.2. Должности работников, относящихся к сфере культуры:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент (отношение минимального оклада к базовой единице) <*>	Минимальный оклад, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ "Работники культуры, искусства и кинематографии ведущего	1,9	7 832

звена": Библиотекарь, библиограф		
-------------------------------------	--	--

<\*> Не используется для установления окладов (должностных окладов) работников учреждения.

5.2. К ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ руководителем колледжа устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за выслугу лет.

5.3. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования. Максимальные размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- от 1 года до 3 лет – 0,05;
- от 3 года до 5 лет – 0,2;
- свыше 5 лет – 0,3.

5.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем колледжа персонально в отношении конкретного работника.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – 3,0.

5.5. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

5.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству здравоохранения РБ, утвержденным Постановлением Правительства РБ от 27.10.2008 г. № 372.

5.7. Выплаты стимулирующего характера работников структурных подразделений колледжа, главных специалистов и иных работников осуществляются по представлению руководителей структурных подразделений в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

**6. Порядок и условия оплаты труда работников колледжа, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

6.1. Установление минимальных окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС.

6.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент (отношение минимального оклада (тарифной ставки) к базовой единице)*	Минимальный оклад (тарифная ставка), руб.
1 разряд	1,0	4122
2 разряд	1,05	4329
3 разряд	1,1	4535
4 разряд	1,15	4741
5 разряд	1,25	5153
6 разряд	1,4	5771
7 разряд	1,55	6390
8 разряд	1,7	7008

\* Не используется для установления окладов (тарифных ставок) рабочих.

Рекомендуемый минимальный оклад водителю автобуса или специальных легковых (грузовых) автомобилей, оборудованных специальными техническими средствами, занятому перевозкой обучающихся, устанавливается по 7 разряду.

6.3. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя колледжа рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем колледжа с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу – в пределах 0,2.

6.4. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

6.5. Водителям автомобилей всех типов, имеющим классность, присвоенную в установленном порядке, производится доплата за:

1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д» и «Е») – в размере 50%;

2-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»)) – 25% за фактически отработанное время.

6.6. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству здравоохранения РБ, утвержденным Постановлением Правительства РБ от 27.10.2008 г. № 372 в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

6.7. Рабочим могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

## **7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера в колледже**

7.1. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливаются в процентах к оплате за фактический объем работы по соответствующим ПКГ и квалификационным уровням работников.

7.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами РФ и РБ. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).



7.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, в соответствии с заключением аттестационной комиссией, установлены в размере – 15 % от минимального размера оклада по занимаемой должности работника колледжа.

Если по итогам специальной оценки рабочее место будет признано безопасным, то указанная выплата снимается.

7.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику колледжа при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику колледжа при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику колледжа в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.7. Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в размере 50 % ставки почасовой оплаты труда, в соответствии с условиями принятого коллективного договора.

7.8. Доплата за привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день, оплата за сверхурочную работу осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства (ст.ст. 152, 153 ТК РФ).

7.9. Компенсационные выплаты за специфику работы в колледже осуществляются в соответствии с требованиями установленными Положением об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству здравоохранения РБ, утвержденным Постановлением Правительства РБ от 27.10.2008 г. № 372 и в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

7.10. Надбавка учителям и преподавателям национального языка и литературы с русским языком обучения. Размер составляет 15% от нагрузки.

7.11. В колледже к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

7.12. Компенсационные выплаты не образуют новую ставку заработной платы, оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

## **8. Порядок и условия выплат стимулирующего характера в колледже**

8.1. Стимулирующие выплаты по колледжу устанавливаются в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников учреждения исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке государственному учреждению из бюджета РБ, а также средств от приносящей доход деятельности.

8.2. Положением об оплате и стимулировании труда педагогических работников колледжа, вводятся повышающие коэффициенты к окладу:

- за квалификационную категорию либо стаж педагогической работы в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности за фактическую нагрузку в размере:

№ п/п	Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
1	Первая квалификационная категория	0,35
2	Высшая квалификационная категория	0,55
3	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
4	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
5	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
6	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж работы), высшее образование являются обязательными.

8.2.2. Педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в колледж после окончания профильного высшего учебного заведения, в течение 3 лет повышающий коэффициент устанавливается в размере 0,20 за фактическую нагрузку.

8.2.3. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю колледжа или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,20 за фактическую нагрузку.

8.2.4. Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю колледжа или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

8.2.5. Руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетное звание «Народный учитель», устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,20 за фактическую нагрузку.

8.2.6. Руководящим работникам и специалистам колледжа, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

8.2.7. Руководящим работникам и специалистам колледжа, имеющим почетные звания «Заслуженный врач», «Заслуженный работник здравоохранения», установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю колледжа, а педагогическим работникам колледжа при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 8.2.3 – 8.2.7 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

8.2.8. Педагогическим работникам за проверку письменных работ устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,15 за фактическую нагрузку.

8.2.9. За высшее профессиональное образование педагогическим работникам устанавливается повышающий коэффициент максимальный размер – 0,05 за фактическую нагрузку.

8.2.10. За работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом (за классное руководство и заведование отделением, кабинетом, лабораторией, выполнение других видов работ), устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размерах согласно приложению 2 к настоящему Положению.

8.2.11. За стаж работы более 3 лет в колледже работникам учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровня устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,10.

8.3. Иные стимулирующие выплаты работникам колледжа разрабатываются работодателем совместно с выборным профсоюзным органом колледжа.

8.4. Средства на оплату труда могут направляться колледжем на иные выплаты стимулирующего характера в целях поощрения работников:

- премия по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия к профессиональным и общегосударственным праздникам.

8.5. Перечень оснований для начисления иных стимулирующих выплат работникам учреждения представлен в Положении о материальном стимулировании работников.

8.6. Премирование руководителя осуществляется по результатам деятельности колледжа, размер которого, порядок и критерии выплаты установлены в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя колледжа.

8.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в порядке установленном Положением о материальном стимулировании работников.

8.8. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно, в порядке установленном Положением о материальном стимулировании работников. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения колледжа);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа колледжа среди населения;
- непосредственное участие в реализации региональных целевых программ.

8.9. На основании решения руководителя учреждения в пределах утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности согласно доведенным субсидиям и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, определяется размер премии работникам в порядке, установленном Положением о материальном стимулировании работников.

Премирование осуществляется:

заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников,

подчиненных руководителю – непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителя, – по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – по представлению руководителей структурных подразделений.

Размеры премии могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премии не ограничены.

## **9. Другие вопросы оплаты труда колледжа**

9.1. Штатное расписание колледжа ежегодно утверждается руководителем колледжа.

9.2. Штатное расписание колледжа включает в себя должности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и профессии рабочих колледжа.

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

9.4. В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд режим работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени, с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

9.5. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей ограничивается верхним пределом 1 440 часов. На новый учебный год учебная нагрузка преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем колледжа с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Предельный объем учебной нагрузки других работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу помимо основной работы, определяется колледжем.

9.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, ее объем и преемственность преподавания предметов в группах, как правило, сохраняется. 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.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если преподаватели для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

9.7. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников колледжа устанавливаются путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени.

9.8. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников колледжа применяется при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в колледже.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки педагогического работника путем внесения изменений в тарификацию.

9.9. Размеры ставок почасовой оплаты труда отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий в учреждениях, организациях и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании, устанавливаются путем умножения коэффициентов ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, на базовую единицу, устанавливаемую Правительством РБ. В указанные ставки почасовой оплаты включается оплата за отпуск.

9.10. Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, устанавливаются в следующих размерах:

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов для:		
	профессоров, докторов наук	доцентов, кандидатов наук	лиц, не имеющих ученой степени
Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального и дополнительного образования, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, слушатели курсов и работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования	0,20	0,15	0,10
Студенты	0,25	0,20	0,10
Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,30	0,25	0,15

9.11. Ставки почасовой оплаты труда лиц, которые имеют почетные звания, начинающиеся со слова «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, которые имеют почетные звания, начинающиеся со слова «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Оплата труда членов комиссии конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ, авторефератов производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов аттестационной, сертификационной комиссии, рецензентов (экспертов) аттестационных, курсовых работ, привлекаемых из сторонних учреждений, организаций и предприятий, устанавливаются в размере, предусмотренном для лиц, проводящих учебные занятия с обучающимися в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального и дополнительного образования.

Оплата труда оппонентов при защите диссертаций на ученую степень или кандидата наук производится по ставкам почасовой оплаты, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия с аспирантами.

9.12. Изменение размеров доплат к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работников колледжа производится при:

- увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в колледже, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера оклада (должностного оклада);

- получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа;

- присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера доплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (оплаты труда) исходя из более высокого оклада (должностного оклада) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

## **10. Порядок определения уровня образования**

10.1. Уровень образования педагогических работников при установлении ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую работники получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

10.2. Требования к уровню образования предусматривают наличие высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям педагога-психолога.

10.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование.

Наличие у педагогических работников дипломов государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

10.4. Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие настоящего Положения, определяется на основании ранее действовавших инструкций, которые легли в основу настоящего Положения.

## **11. Порядок определения стажа педагогической работы в колледже**

11.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

11.2. В стаж педагогической работы засчитывается:



- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно Положения об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству здравоохранения РБ, утвержденного Постановлением Правительства РБ от 27.10.2008 г. № 372;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и РФ, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования согласно Положению об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству здравоохранения РБ, утвержденному Постановлением Правительства РБ от 27.10.2008 г. № 372.

**РАЗМЕРЫ  
КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ С УЧЕТОМ СПЕЦИФИКИ  
РАБОТЫ В УЧРЕЖДЕНИЯХ (КЛАССАХ, ГРУППАХ) В  
ЗАВИСИМОСТИ ОТ ИХ ТИПОВ, ВИДОВ <\*>**

Наименование показателя	Размер, %
Руководителям, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам колледжей	15
Работа в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях, классах, группах для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	5-20**

<\*> При наличии оснований для применения двух и более компенсационных выплат доплата определяется по каждому основанию к оплате за фактическую нагрузку.

<\*\*> Конкретный перечень работников, которым устанавливается повышение к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), и их конкретный размер определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с детьми и подростками с девиантным поведением специальных учебно-воспитательных учреждений.

Надбавка за специфику работы не образует новую ставку заработной платы, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

**РАЗМЕРЫ  
ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ  
РАБОТ, НЕ ВХОДЯЩИХ В ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ  
РАБОТНИКОВ <\*>**

Наименование вида работ <*>	Размеры повышающих коэффициентов
Классное руководство (в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования)	0,20
Заведование кабинетами, лабораториями	0,10
Руководство предметными методическими комиссиями	0,15

<\*> При наличии оснований для применения двух и более стимулирующих выплат доплата определяется по каждому основанию к окладу (должностному окладу).

<\*> Данный перечень не является исчерпывающим. Конкретные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, размеры выплат определяются локальными нормативными актами учреждения.

Приложение 7  
к Коллективному договору  
между работодателем и  
работниками ГАПОУ РБ  
«Уфимский медицинский  
колледж» на период с 2021 г.  
по 2024 г.

## П О Л О Ж Е Н И Е

о материальном стимулировании работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Башкортостан «Уфимский медицинский колледж»

Настоящее Положение о материальном стимулировании (далее – Положение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Башкортостан, утвержденным Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27.10.2008 г. № 372, и определяет порядок и условия материального стимулирования работников колледжа и распространяется на всех работников, осуществляющих трудовую деятельность, в том числе на условиях внутреннего или внешнего совместительства (далее – работники).

### 1. Общие положения

1.1. Положение направлено на совершенствование системы оплаты труда в части применения методов, стимулирующих заинтересованность работников в конечных результатах труда.

1.2. Материальное стимулирование работников производится путем установления выплат стимулирующего характера, к которым относятся периодические и разовые выплаты, устанавливаемые в процентном (долевом) или абсолютном выражении к окладу работника в форме повышающих коэффициентов, премий, надбавок, доплат и других поощрительных выплат.

1.3. Выплаты стимулирующего характера по своей природе являются поощрительными – направленными на повышение материальной заинтересованности работников, устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности.

1.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением, являющимся приложением к коллективному договору, а также локальными нормативными актами колледжа, регламентирующими периодичность, основания и порядок начисления и размеры стимулирующих выплат работникам колледжа,

которые утверждаются директором с учетом мнения выборного профсоюзного органа, в порядке установленном ст. 372 ТК РФ.

## 2. Виды выплат стимулирующего характера

2.1. Для работников колледжа устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

2.1.1. повышающий коэффициент за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;

2.1.2. за выслугу лет в зависимости от общего количества лет проработанных в образовательных учреждениях (согласно Положения об оплате труда работников колледжа);

2.1.3. за ученую степень или почетное звание;

2.1.4. повышающий коэффициент молодым педагогам;

2.1.5. повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее профессиональное образование;

2.1.6. повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников.

Указанные стимулирующие выплаты устанавливаются в форме повышающих коэффициентов в порядке, установленном в разделе 3 Положения.

2.2. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в отношении конкретного работника к окладу по соответствующей ПКГ и квалификационному уровню.

2.3. Иные стимулирующие выплаты устанавливаются персонально в отношении конкретного работника:

- за интенсивность и высокие результаты труда;

- за качество выполненных работ;

- за выполнение особо важных или срочных работ, а также напряженность в труде;

- премии по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

- к профессиональным и общегосударственным праздникам;

- премии в связи с награждением государственными (федеральными и республиканскими) наградами, знаками отличия, нагрудными знаками, почётными грамотами, присвоением почётных званий РФ и РБ;

- материальная помощь.

2.4. Стимулирующие выплаты, перечисленные в пункте 2.3, выплачиваются приказом директора колледжа, который издается на основании протокола заседания Комиссии по распределению стимулирующих выплат, в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

## 3. Размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера

3.1. Общий размер выплат стимулирующего характера устанавливается в пределах планового фонда оплаты труда по соответствующим источникам финансирования. Начисление выплат стимулирующего характера не должно приводить к перерасходу плановых назначений. Объем выплат

стимулирующего характера для всех работников колледжа планируется в размере 30% в фонде оплаты труда (за счет средств бюджета РБ). Доля выплат стимулирующего характера за счет средств от приносящей доход деятельности может быть более 30% в фонде оплаты труда.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются всем категориям работников колледжа, оплата труда которых производится по новой системе оплаты труда, как по основному месту работы, так и работающим на условиях совместительства, при условии выполнения своих функциональных обязанностей в полном объеме.

3.3. Директор колледжа несет материальную и дисциплинарную ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников. При установлении факта неправильной оплаты труда директор обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы. Ответственность за соблюдение законности и целесообразности расходования средств на оплату труда возлагается на директора и главного бухгалтера колледжа.

3.4. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в колледже (согласно Положению об оплате труда работников колледжа):

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 0,05;
- при выслуге лет от 3 года до 5 лет – 0,2;
- при выслуге свыше 5 лет – 0,3.

3.5. Педагогическим работникам приведённые ниже в таблице повышающие коэффициенты за квалификационную категорию либо стаж педагогической работы с целью стимулирования к качественному результату труда, за повышение профессиональной квалификации и компетентности, за фактическую нагрузку.

№ п/п	Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
1	За первую квалификационную категорию	0,35
2	За высшую квалификационную категорию	0,55
3	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
4	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
5	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
6	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж работы), высшее образование являются обязательными.

3.6. Другие повышающие коэффициенты (по группам работников) приведены ниже в таблице:

№ п/п	Группа работников	Условия назначения	Размер повышающего Коэффициента	Примечание
1	Педагогические работники	Поступление на работу в колледж после окончания профильного высшего учебного заведения	0,20	за фактическую нагрузку. В течение 3 лет.
2	Все работники	Ученая степень доктора наук	0,20	За фактическую нагрузку по профилю колледжа или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)
3	Все работники	Ученая степень кандидата наук	0,10	За фактическую нагрузку по профилю колледжа или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)
4	Руководящие работники и специалисты	Почетное звание «Народный учитель»	0,20	За фактическую нагрузку
5	Руководящие работники и специалисты	Почетное звание «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель»	0,10	За фактическую нагрузку
6	Руководящие работники и специалисты	Почетное звание «Заслуженный врач», «Заслуженный работник здравоохранения». Почетное звание, название которого начинается со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю колледжа, а педагогическим работникам колледжа при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности	0,10	За фактическую нагрузку

		или преподаваемых дисциплин		
7	Руководящие работники и специалисты	Нагрудный знак «Отличник образования»	0,15	От должностного оклада
8	Педагогические работники	Проверка письменных работ: по русскому языку, родному языку и литературе По математике, физике, химии, биологии, иностранному языку, В коррекционных группах (слабослышащих)	0,15	За фактическую нагрузку
9	Педагогические работники	Высшее профессиональное образование	0,05	За фактическую нагрузку
10	Работники, непосредственно связанные с образовательным процессом	Классное руководство	0,20	От должностного оклада (ставки)
11		Заведование кабинетами, лабораториями	До 0,10	От должностного оклада (ставки)
12		Руководство предметными методическими комиссиями	0,15	От должностного оклада (ставки)
13	Работники учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней	Стаж работы в колледже более 3 лет	0,10	От должностного оклада

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных строками 2 – 7 таблицы, приведённой в настоящем пункте, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

3.7. Стимулирующая выплата работникам колледжа за напряженность (в форме надбавки) устанавливается приказом директора колледжа по согласованию с выборным профсоюзным органом на основании представления руководителя структурного подразделения колледжа. Данная надбавка отменяется при ухудшении показателей в работе, окончании особо важных или срочных работ.



3.5. Работникам колледжа может быть оказана материальная помощь за счет экономии фонда заработной платы в порядке, установленном Положением о материальной помощи.

3.8. Размеры и порядок установления иных стимулирующих выплат обеспечивается Комиссией по распределению стимулирующих выплат в соответствии с разделом 4 настоящего Положения

3.9. Периодичность выплат стимулирующего характера может устанавливаться в следующих рамках:

- ежемесячные выплаты – с первого числа месяца по последнее число месяца, включительно (в виде доплат, надбавок и повышающих коэффициентов);

- ежеквартальные – один раз в три месяца (в виде премии);

- полугодовые – два раза в год, с первого числа текущего года по последнее число года (в виде премии);

- по итогам 9 месяцев – один раз в год совокупно за I, II и III кварталы (в виде премии);

- годовые – один раз в год (в виде премии).

Размер премии работникам устанавливается приказом директора колледжа в установленном порядке на основании результативности и качества работы сотрудников.

3.10. Размер надбавки за напряженность и срок ее действия директору колледжа устанавливается на основании заключенного трудового договора с Министерством здравоохранения РБ.

3.11. Премия директору устанавливается с учетом результатов деятельности колледжа в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы за счет утвержденных лимитов бюджетных обязательств на финансовый год. Размер премирования директора, порядок и критерии выплаты премий директору устанавливаются Министерством здравоохранения в дополнительном соглашении к трудовому договору директора колледжа.

3.12. Максимальный персональный повышающий коэффициент может быть установлен в размере 3 окладов.

3.13. Размер иных стимулирующих выплат определяется личным вкладом работника в общие результаты работы и устанавливается работнику индивидуально на основе показателей критериев оценки эффективности, результативности и качества деятельности работников колледжа, которые устанавливаются локальным нормативным актом колледжа, принимаемым по согласованию с профсоюзным органом работников.

4. Размеры и порядок установления иных стимулирующих выплат.

4.1. Общий размер всех выплат стимулирующего характера устанавливается в пределах планового фонда оплаты труда по соответствующим источникам финансирования. Начисление выплат стимулирующего характера не должно приводить к перерасходу плановых назначений. Объем выплат стимулирующего характера для всех работников

колледжа планируется в размере 30% в фонде оплаты труда (за счет средств бюджета РБ). Доля выплат стимулирующего характера за счет средств от приносящей доход деятельности может быть более 30% в фонде оплаты труда.

4.2. Иные стимулирующие выплаты работникам колледжа устанавливаются на основании решения Комиссии колледжа по распределению стимулирующих выплат, создаваемой и действующей в соответствии с положением о распределении стимулирующих выплат работникам колледжа, утверждаемым по согласованию с профсоюзным органом.

4.3. Персональный повышающий коэффициент вводится к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ и квалификационному уровню на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами директором колледжа по представлению соответствующей комиссии на основании нижеперечисленных критериев в порядке, установленном настоящим Положением.

4.3.1. Размер повышающего персонального коэффициента определяется с учетом результатов анализа и оценки следующих показателей конкретного работника за календарный год (или период), предшествующий установлению коэффициента, объемом задач поставленных перед работником на очередной год, согласно таблице:

№ п/п	Показатели	Коэффициенты	Размеры коэффициентов
1.	Педагогическим работникам		До 3
1.1.	Авторская разработка инновационных образовательных методик с обобщением опыта внедрения на уровень города (РБ, РФ);	К1	До 1
1.2.	Разработка электронного учебника в соответствии с существующими требованиями;	К2	До 0,5
1.3.	Обобщение педагогического опыта для участия в конкурсе «Преподаватель года» (разного уровня) и занятие призового места;	К3	До 0,5
1.4.	Особые условия работы: - выполнение общественной нагрузки в интересах коллектива (работа профсоюзного актива, комиссиях социального страхования и охраны труда); - организация общественного молодежного движения (волонтерское, скаутское движение); - выполнение особо важных работ в интересах колледжа, создания его имиджа	К4	До 1
2.	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру:		До 3
2.1.	Выполнение работы, требующей умозаключения и прогнозирования (подготовка аналитических справок, отчетов, докладов)	К1	До 0,5
2.2.	Выполнение особо важных работ: - поручений Министерства здравоохранения РБ;	К2	До 1

	- поручений Министерства образования РБ; - администрации города и района; - Совета директоров СПО РБ; - Совета директоров СМФОУ ПФО и др.		
2.3.	Работа в комиссиях различного уровня и срочность выполнения особо важных работ (КРО МЗ РБ, КСП РБ и др.)	К3	До 1
2.4.	Координация работы заместителей директоров медицинских колледжей республики.	К4	До 0,5
3.	Руководителям структурных подразделений колледжа, итога:		До 3
3.1.	Организация педагогического и воспитательного процесса по нескольким специальностям;	К1	До 1
3.2.	Выполнение работы с определенной степенью сложности, важности, самостоятельности и ответственности.	К2	До 1
3.3.	Особые условия работы	К3	До 1
4.	Специалистам и служащим общепрофессиональных должностей		До 3
4.1.	Ведение и совершенствование системы документационного обеспечения с применением современных технических средств, внедрение информационных технологий.	К1	До 1
4.2.	Выполнение работы с определенной степенью сложности, важности, самостоятельности и ответственности.	К2	До 1
4.3.	Особые условия работы	К3	До 1

## 5. Основные условия осуществления выплат стимулирующего характера

5.1. Условиями осуществления выплат стимулирующего характера при полном и надлежащем выполнении должностных обязанностей являются:

- эффективное, своевременное и рациональное использование материальных ресурсов колледжа;

- отсутствие дисциплинарных взысканий к работнику в течение отчетного периода;

- выполнение инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и технике безопасности;

- отсутствие нарушений, установленных администрацией и законодательством к требованиям оформления документации и организации работы;

- отсутствие нарушений сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами Министерства здравоохранения РБ, администрации колледжа или договорными обязательствами;

- выполнение приказов, указаний и поручений Министерства здравоохранения РБ или непосредственного руководства (администрации колледжа) в установленные сроки;

- отсутствие претензий, жалоб со стороны Министерства здравоохранения РБ, контролирующих и надзорных органов, администрации колледжа, обучающихся;

- отсутствие нарушений по итогам ревизий, тематических проверок финансово-хозяйственной деятельности колледжа;

- отсутствие нарушений при проведении закупок для государственных нужд;

- отсутствие ошибок и искажений в отчетности и др.

5.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты труда мотивирует работника к выполнению больших объемов работы с меньшим количеством ресурсов. В качестве факторов, определяющих сложность труда, могут быть выделены:

- функции, составляющие содержание труда,
- сложность выполняемых работ,
- большой объем работ за меньший временной интервал.

5.3. Выплаты за интенсивность и напряженность работы осуществляются за:

- высокие результаты работы;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения колледжа;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа колледжа среди населения;
- достижение целевых показателей по службе;
- участие в работе по ведению здорового образа жизни;
- обучение молодых специалистов;
- высокую степень удовлетворенности потребителя качеством оказываемых образовательных услуг;
- непосредственное участие в реализации федеральных и региональных целевых программ;
- постоянное совершенствование профессиональной деятельности, активное участие в семинарах и совещаниях с последующим внедрением положительного опыта других образовательных учреждений или регионов в деятельность колледжа, внедрение передовых методов и форм организации труда;
- выполнение особо важных и срочных работ (выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда).

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ направлены на улучшение показателей качества работы и осуществляются за:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативность, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью колледжа;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности колледжа;
- качественную подготовку и своевременное представление запрашиваемой информации и отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

5.5. Конкретные значения критериев оценки деятельности работников и условия осуществления выплат определяются ежегодно исходя из задач, стоящих перед колледжем.

5.6. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за тот или иной период выплачиваются при наличии и с учетом объёма обеспеченности финансовыми средствами. Конкретный размер выплат каждому работнику определяться на основании критериев оценки результативности и качества профессиональной деятельности работников в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены.

5.6.1. Периодичность выплат стимулирующего характера определяется на основании критериев оценки результативности и качества профессиональной деятельности работников в соответствии с разделом 4 настоящего Положения за определенный период деятельности (месяц, квартал, полугодие и т.п.), может носить характер ежемесячных выплат или периодических премий.

5.6.2. Квартальная премия.

Премирование работников осуществляется по результатам работы за квартал. Премии максимальными размерами не ограничиваются.

Конкретные размеры премии работникам определяются на основании критериев оценки результативности и качества профессиональной деятельности работников в соответствии с разделом 4 настоящего Положения с учетом фактически отработанного времени в квартале.

Аналогичным образом может выплачиваться премия за истекший период (полугодие или девять месяцев календарного года), если обеспеченность финансовыми ресурсами достигнута только по итогам соответствующего периода.

5.6.3. Премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за год выплачивается работникам по результатам работы в календарном году с учетом достигнутых показателей и соблюдения трудовой дисциплины. Данная премия выплачивается при условии выполнения должностных обязанностей в полном объеме и надлежащего качества, соблюдение всех условий осуществления выплат стимулирующего характера.

Премии за расчетный период выплачиваются в размере, пропорциональном фактически отработанному времени.

5.6.4. Премии работникам к юбилейным датам, праздничным дням.

Премии работникам в связи с их личными юбилеями не связаны с выполнением ими трудовых обязанностей и с производственным процессом. Премия к юбилейным датам выплачивается работникам по итогам соответствующего месяца, на который приходится юбилей. Премии к юбилейным датам работников, начиная с 50 лет, и далее каждые 5 лет, устанавливаются в следующем размере:

- одна ставка заработной платы (оклада) при стаже работы в колледже более 10 лет;

- половина ставки (оклада) при стаже работы в колледже от 5 до 10 лет;
- трёх десятых долей ставки (оклада) при стаже работы в колледже менее 5 лет.

По приказу директора могут выплачиваться премии, приуроченные к праздникам (День учителя, День защитника Отечества (мужчины), Международный женский день (женщины), иные государственные праздники, а также знаменательные и профессиональные даты).

#### 5.7. Материальная помощь.

В пределах общего фонда оплаты труда, финансируемого из республиканского бюджета и за счет средств от приносящей доход деятельности, может выплачиваться материальная помощь на социальные нужды, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами, по личному заявлению работника.

5.7.1. Материальная помощь выплачивается ежегодно в первой половине сентября заместителям директора, руководителям структурных подразделений, педагогам, специалистам в размере ставки (оклада), остальным работникам – перед ежегодным отпуском.

5.7.2. Молодым специалистам материальная помощь выплачивается ежегодно в размере ставки (оклада).

6. Снижение размера иных поощрительных выплат стимулирующего характера

6.1. Размер стимулирующих выплат может быть снижен при определенных условиях.

Основными критериями для снижения размера выплат стимулирующего характера (премии) является неисполнение или ненадлежащее исполнение работником колледжа по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, то есть нарушение трудовой дисциплины, зафиксированное в порядке, предусмотренном главой 30 ТК РФ, в том числе:

- невыполнение плановых показателей;
- несоблюдение стандартов оказания и качества образовательных услуг;
- выявленные нарушения в порядке оказания образовательных услуг;
- неэффективное и нерациональное использование оборудования, инвентаря и иных материальных ценностей;
- несоблюдение законодательства об охране труда;
- нарушение установленных сроков и некачественное исполнение установленной отчетности и запрашиваемой информации;
- невыполнение и несвоевременное выполнение поручений директора колледжа, руководителей структурных подразделений.

6.2. Снижение размера выплат стимулирующего характера (поощрительных выплат, премии) не является мерой дисциплинарной ответственности, применяется в целях повышения заинтересованности работников в эффективном труде и получения оплаты за труд пропорционально вложенным усилиям (оплата по труду).

6.3. Лишение или снижение размера иных выплат стимулирующего характера, премии производится за тот расчетный период, в котором было допущено нарушение в работе, либо за тот период, в котором было выявлено нарушение.

6.4. События и деяния, которые могут послужить основанием для снижения размера иных выплат стимулирующего характера, премии, документируются непосредственным руководителем работника.

6.5. Решение о снижении размера выплат стимулирующего характера принимается директором колледжа и оформляется приказом.

Приложение 8  
к Коллективному договору  
между работодателем и  
работниками ГАПОУ РБ  
«Уфимский медицинский  
колледж» на период с 2021 г. по  
2024 г.

**МЕРОПРИЯТИЯ**  
**по охране труда**  
**Государственного автономного профессионального образовательного учреждения**  
**Республики Башкортостан «Уфимский медицинский колледж»**

/п	Содержание мероприятий	Единиц а учета	ол- во	Стоимость работы, источник финанси- рования, в руб.	Срок выпол- нения мероп- риятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работающих, которым улучшаются условия труда	
							Всего	В т.ч. жен- щин
	2	3		5	6	7	8	9
1.	Организация обучения в специализированном учебном центре с проверкой знаний по охране труда специалистов и руководителей	Чел.		6300	2кв.	Специалист по охране труда, главный бухгалтер		



2	Организация и обучение специалистов и лиц, ответственных за выполнение работ на высоте	Чел.		9000	4 кв.	Специалист по охране труда, главный бухгалтер		
3	Организация обучения по экологической безопасности	Чел.		16000	2 кв.	Специалист по охране труда, главный бухгалтер		
4	Организация обучения и проверки знаний правил электробезопасности электротехнического персонала: -техник -электрик	Чел.	2	12000	2 кв.	Специалист по охране труда, главный бухгалтер		
5	Организация и проведение медицинских осмотров работников	Чел.	202	500000	2 кв..	Зам.дир.по практическому обучению		
6	Проведение обучения работников по вопросам охраны труда и электробезопасности (неэлектротехнический персонал) с комиссионной проверкой знаний	Чел.	02	-	1 кв.	Специалист по охране труда		
7	Обучение работников навыкам оказания первой помощи при несчастных случаях на производстве	Чел.	02	-	1 кв.	Специалист по охране труда		
8	Организация комиссии по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией	Заседание	По мере необходимости	-	В течение года	Директор		
9	Проведение в установленном порядке специальной оценки условий труда на новых рабочих местах	Рабочее место	До 10	10000	4 кв.	Директор		
10	Оценка профессиональных рисков с привлечением специализированной организации	Рабочее место	46	99900	3-4 кв.	Специалист по охране труда, главный бухгалтер		

11	Обеспечение работников спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты	Чел.		65087	В течение года	Руководители структурных подразделений, глав.бух.		
12	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, смывающими и обезвреживающими средствами	Чел.		358205	В течение года	Руководители структурных подразделений		
13	Организация и проведение проверки сопротивления изоляции электросети и заземления оборудования	Руб.		49000	3 кв.	Нач.хоз.отдела, техник		
13	Разработка, совместное рассмотрение, размножение локальных документов по охране труда и безопасности образовательного процесса	шт.		-	В течение года	Специалист по охране труда, председатели профкомов сотрудников и студентов		
14	Планово- предупредительный и капитальный ремонт зданий, сооружений, оборудования	Руб.		2000000	3-4 кв.	Директор, нач.хоз.отдела		
15	Проведение мероприятий по обеспечению пожарной безопасности	Руб.		397558,6	В течение года	Нач.хоз.отдела		
17	Ревизия системы освещения и электрооборудования зданий колледжа с усовершенствованной заменой эл.проводки, осветительных приборов, арматуры	Руб.		33011	В течение года	Начальник .хоз.отдела, техник		
	ИТОГО:			3556061,6				

Приложение 9  
к Коллективному договору между  
работодателем и работниками  
ГАПОУ РБ «Уфимский  
медицинский колледж» на период с  
2021 г. по 2024 г.

**НОРМА**  
**бесплатной выдачи рабочим и служащим специальной**  
**одежды, специальной обуви и других средств**  
**индивидуальной защиты**

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи в год (единицы, комплекты)
1	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые или сапоги болотные Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее Электрический фонарь с аккумулятором	1 на 2 года  1 пара 12 пар 12 пар  до износа  до износа дежурный
2	Уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий утепленный Головной убор утепленный Фартук из полимерных материалов Перчатки с полимерным покрытием Сапоги резиновые с защитным подноском Валенки с резиновым низом Перчатки (рукавицы) утепленные	1  1 на 2 года  1 на 3 года 1 6 пар 1 пара 1 на 2,5 года 3 пары на год, вкладыши –на 2 года
3	Электрик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические	1  1 пара  6 пар дежурные

		Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее Электрический фонарь с аккумулятором Диэлектрический коврик	до износа до износа до износа дежурный дежурный
4	Столяр	Комбинезон х/б перчатки полимерные или перчатки с точечным покрытием перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов Сапоги резиновые с защитным подноском Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 12 пар (до износа) 12 2 1 До износа До износа
5	Уборщики служебных помещений	Халат х/б перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 6 пар 12 пар
6	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Бушлат	1 1 на 2 года
7	Заведующие общежитием	Халат х/б Перчатки с полимерным покрытием Бушлат	1 6 пар 1 на 2 года
8	Комендант здания, завхоз	Халат х/б Бушлат	1 1 на 2 года
9	Заведующий складом	Халат х/б Перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар
10	Архивариус	Халат х/б Перчатки с точечным покрытием	1 3 пары
11	Гардеробщик	Халат х/б	1
12	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или на полимерной основе Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее Страховочная или удерживающая привязь	1 6 пар 12 пар До износа До износа До износа
13	Водитель автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 12 пар дежурные
14	Заведующий библиотекой, библиотекарь	Халат х/б	1

Приложение 10  
к Коллективному договору между  
работодателем и работниками  
ГАПОУ РБ «Уфимский  
медицинский колледж» на период с  
2021 г. по 2024 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ  
работ и профессий, дающих право на получение  
бесплатно смывающих и обезвреживающих средств**

№ п/п	Перечень работ и профессий	Норма выдачи в месяц			Количество работников
		Защитные средства	Очищающие средства	Регенерирующие средства	
1	Преподаватели доклинической практики	-	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих установках)		50
2	Слесарь-сантехник	-	300 (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих установках)		2
3	Столяр		200 г(мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих установках)		2
4	Уборщики служебных помещений	100мл	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих установках)	100мл	20
5	Уборщики территории	100мл	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих установках)		2
6	Заведующий складом		200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в		1

			дозированных установках)		
7	Инженер-программист		200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных установках)		1
8	Водители		200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных установках) 200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных установках)		2
9	Электрик		200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных установках)		1
10	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	100мл	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных установках)	100мл	1