

Работодателя:

Директор ГБ ПОУ РТ
«Республиканский
«Медицинский колледж»



Мөнгүш С.М.
2023г.

Представитель работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации ГБПОУ РТ
«Республиканский



Саая М.В.
2023г.

Коллективный договор принят
на общем собрании
« 06 » 08 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ ТЫВА
«РЕСПУБЛИКАНСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
на 2023 - 2026 годы

Прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда и

социальной политики Республики Тыва:
РЕГИСТРАЦИОННЫЙ № _____ от « _____ » _____ 2023г.
Руководитель органа по труду: _____



г.Кызыл – 2023г.

Раздел I

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Определение сторон

Юридическими сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Работодатель - Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Тыва «Республиканский медицинский колледж» (далее – ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж») в лице уполномоченного представителя Монгуш Саиды Михайловны – директора колледжа, юридический адрес: 667003, Республика Тыва, г.Кызыл, ул.Кечил-оола, д.2а.

Работники - ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» граждане, состоящие в трудовых отношениях с ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» или его структурными подразделениями.

Администрация – должностные лица ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» осуществляющие функции по управлению ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» в соответствии с должностными обязанностями. В состав Администрации входят директор колледжа, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по методической работе, заместитель директора по административно-хозяйственной части, заведующий отделением по практическому обучению, заведующий отделением «Лечебное дело», заведующий отделением «Сестринское дело», заведующий отделением очно-заочным отделением «Сестринское дело», заведующий отделением повышения квалификации, заведующий общежитием, руководитель физического воспитания, начальник правового, кадрового и документационного обеспечения, юрисконсульт.

Совет колледжа - выборный, представительный, постоянно действующий орган самоуправления для решения основных вопросов организации образовательного процесса ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» в части учебно-воспитательной, финансово-хозяйственной, кадровой, социальной защиты и поддержки студентов и работников колледжа.

Первичная профсоюзная организация ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» (профком) - единственный и полномочный представитель общего трудового коллектива ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» для совместного решения вопросов рабочего времени, оплаты труда, социальных проблем и по другим условиям коллективного договора, в лице председателя первичной профсоюзной организации – Саая М.В.

Коллективный договор, договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» и устанавливающий взаимные согласованные меры по усилению социальной защищенности Работников с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

1.2. Стороны и статус Коллективного договора

Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем в лице директора ГБПОУ РТ ««Республиканский медицинский колледж» Монгуш Саиды Михайловны и Работниками ГБПОУ РТ ««Республиканский медицинский колледж» от имени которых выступает первичная профсоюзная организация ГБПОУ РТ ««Республиканский медицинский колледж», в лице его председателя Саая Мензиват Васильевны.

Коллективный договор является правовым документом во взаимоотношениях Администрации с коллективом Работников ГБПОУ РТ ««Республиканский медицинский колледж».

Настоящий Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Конституцией Республики Тыва;
- Трудовым кодексам Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Конвенций Международной организации труда (далее - МОТ);
- Уставом Работников ГБПОУ РТ ««Республиканский медицинский колледж»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Коллективный договор составлен с учетом специфических особенностей ГБПОУ РТ ««Республиканский медицинский колледж» интеллектуального, материального и экономического потенциала в интересах укрепления индивидуальных и коллективных прав и свобод личности работников.

Законы и другие нормативно-правовые акты, принятые в период действия Договора, улучшающие положение Работников, с момента вступления их в силу расширяют действие соответствующих положений Договора.

В случае вступления в силу нормативного акта, ухудшающего положение Работников, условия Договора сохраняют свое действие, если это не противоречит закону Российской Федерации. Действие Договора распространяется на Работников, Работодателя и его представителей.

Условия договора являются обязательными для исполнения во всех структурных подразделениях.

Ни одна из Сторон Договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых обязательств.

1.3. Цели и задачи Коллективного договора

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников ГБПОУ РТ ««Республиканский медицинский колледж» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

- обеспечения эффективной деятельности ГБПОУ РТ ««Республиканский медицинский колледж»»;
- создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов Работников и Работодателя;
- обеспечения согласованных условий организации и оплаты труда;
- создания современной системы профессионального роста, профессионального обучения или дополнительного профессионального образования членов коллектива в условиях развития рыночных отношений;
- правового закрепления норм отношений между Работодателем, коллективом и отдельными Работниками, Профкомом;
- укрепления роли коллектива Работников и Профкома в определении перспектив развития ГБПОУ РТ ««Республиканский медицинский колледж»»;
- придания цивилизованных форм разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между Работодателем, коллективом, отдельными Работниками и Профкомом;
- создания системы дополнительной оплаты труда в зависимости от его количества, качества;
- создания системы оказания материальной помощи и системы социальных гарантий Работников;
- создания эффективной системы морального и материального поощрения Работников;
- стороны признают, что основой предоставления льгот, социальных гарантий и условий труда является успешная работа ГБПОУ РТ ««Республиканский медицинский колледж»».

1.4. Обязательность выполнения Коллективного договора

Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех Работников ГБПОУ РТ ««Республиканский медицинский колледж»». Ни одна из сторон Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

При наличии письменного заявления Работников, являющихся советом трудового коллектива, Работодатель ежемесячно перечисляет на счет членские профсоюзные взносы в размере 1% (одного) начисленной суммы заработной платы через Государственное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия Министерства здравоохранения Республики Тыва» (далее - ГКУ «ЦБ Минздрава РТ»).

1.5. Срок действия Коллективного договора

Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года, с правом продления на такой же срок, и вступает в силу с момента его подписания.

В течение срока действия настоящего Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для заключения Коллективного договора.

Вносимые изменения, дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с правами и гарантиями, установленными законодательством Российской Федерации.

Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трёх лет.

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 пяти лет.

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

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения. Все внесенные изменения и дополнения к коллективному договору должны быть зарегистрированы в органе по труду.

Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.6. Контроль выполнения Коллективного договора

Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При рассмотрении вопросов, связанных с реализацией Договора, надлежащими представителями сторон в ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» являются работодатель и полномочные представители коллектива работников.

Ход реализации договора за год рассматривается на общем собрании работников колледжа.

Интересы работников 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 трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками на общем собрании колледжа.

Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляет директор колледжа.

Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания коллективного договора путём размещения на официальном сайте колледжа в сети Интернет.

Работодатель обязуется обеспечивать гласность выполнения условий коллективного договора путём отчёта на общем собрании работников по окончании действия настоящего коллективного договора.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовой договор

Трудовые отношения между работником Колледжа и Работодателем возникают на основе трудового договора. Трудовой договор с работниками, заключенный в период действия настоящего Коллективного договора, не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленный трудовым законодательством.

Трудовой договор с работниками Колледжа заключается на неопределенный срок в письменной форме. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, оговоренных статьей 59 ТК РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее, чем за три дня до увольнения.

Трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, один из которых передается работнику, другой хранится у работодателя согласно ст. 67 ТК РФ.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Изменение условий трудового договора оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

Работодатель обязуется при заключении трудового договора с работником ознакомить его с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, Уставом Колледжа, Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовым обязанностям работника.

Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ. 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. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст.72.2 ТК РФ.

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей учреждения и его заместителей – шести месяцев. В срок испытания не

засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он отсутствовал на работе (ст. 70 ТК РФ).

Для лиц, указанных в ст. 70 и 207 ТК РФ, испытания при приеме на работу не устанавливаются

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Предварительная учебная нагрузка педагогического работника Колледжа оговаривается с преподавателем под личную подпись и оглашается не позднее 30 июня текущего года, и может быть изменена сторонами с согласия работника в течении учебного года.

Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в колледже с учетом мнения Профкома.

Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников в профессиональных образовательных учреждениях не должна превышать 1440 академических часов.

Учебная нагрузка на учебный год для директора не должна превышать 360 академических часов.

Учебная нагрузка на учебный год для заместителей директора не должна превышать 540 академических часов.

Учебная нагрузка на учебный год для заведующих отделениями не должна превышать 540 академических часов.

Учебная нагрузка на учебный год для методистов не должна превышать 540 академических часов.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается на Совете колледжа, директором колледжа с учетом мнения Профкома. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных семестрах. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного их согласия.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора колледжа, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе Работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- восстановления на работе судом преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, или после окончания этого отпуска.

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

По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст.74 ТК РФ). В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы на новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в колледже работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

Работодатель обязуется привести наименование должности работника (если это связано с предоставлением работнику определенных льгот в соответствии с федеральными законами и другими нормативными актами) в соответствие с наименованиями должностей, указанными в квалификационных справочниках, утверждаемых Правительством Российской Федерации (ст. 57 ТК РФ).

Работодатель обязуется создавать условия для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как работающий, так и вновь принятый, имел возможность повысить квалификацию по своей специальности не реже одного раза в пять лет (ст. 21 ТК РФ, Типовое положение об образовательном учреждении среднего профессионального образования РФ).

Работодатель обязуется принимать все необходимые меры для обеспечения штатного преподавательского состава полной учебно-методической нагрузкой в течение действия трудового договора.

Работодатель при привлечении к преподавательской деятельности работников на условиях совместительства и почасовой оплаты труда при равной квалификации специалистов преимущество будет отдавать штатным работникам Колледжа.

Все вопросы, связанные с ликвидацией, реорганизацией учреждения, сокращением численности или штата работников, изменением условий труда работников, решаются Работодателем с предварительным своевременным уведомлением Работников (ст. 73, 82, 180 ТК РФ).

Работодатель обязуется при сокращении численности или штата работников Колледжа обеспечить сохранность педагогического потенциала Колледжа, который складывается из штатного преподавательского состава, и, в первую очередь, расторгать трудовые договоры с временными работниками и сторонними совместителями.

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

- проработавшие в Колледже свыше 20 лет и не достигшие пенсионного возраста или предпенсионного возраста;
- матери, на иждивении которых имеются дети-инвалиды;
- одинокие матери.

Работодатель при наличии финансовой возможности может принять дополнительные меры социальной поддержки высвобождаемым работникам:

- увеличение (по сравнению со ст. 178 ТК РФ) срока сохранения среднего заработка на период трудоустройства до 2,5 месяцев;
- увеличение суммы выходного пособия в 1,5 раза.

Работодатель в отдельных случаях может использовать работников при их согласии не в соответствии с их профессиональной принадлежностью и уровнем квалификации.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. Предъявление при приеме на работу иного документа, должно быть обусловлено объективными причинами. К ним относятся следующие причины:

- не достижение установленного возраста;
- утрата документа;
- хищение паспорта;
- замена паспорта в связи с достижением определенного возраста, непригодностью паспорта, изменением фамилии, имени, отчества;
- иностранное гражданство.

При приеме на работу, Работодатель проводит инструктаж (собеседование) и ознакомливает Работника, с Уставом Учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка и его должностными инструкциями, факт ознакомления фиксируется личной подписью Работника в трудовом договоре.

А также в соответствии ст.66.1 Трудового Кодекса Российской Федерации, работнику разъясняется что, сведениями о трудовой деятельности является основная информация о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, формируемая в электронном виде, которую работодатель должен предоставлять для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ (форма СЗВ-ТД). В сведения о трудовой деятельности включается информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую

постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора.

Перечень документов, обязательных для предъявления работодателю при трудоустройстве (ст. 65 Трудового Кодекса Российской Федерации):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- свидетельство о постановке физического лица на учет, в налоговом органе по месту жительства на территории Российской Федерации;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документ воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- полис обязательного медицинского страхования (ОМС);
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; сертификат специалиста, свидетельство об аккредитации.
- личная медицинская книжка с прохождением всех специалистов и имеющим допуск к работе, которая должна быть зарегистрирована в ФБУЗ Центре гигиены и эпидемиологии Республики Тыва;
- сертификат о профилактических прививок, с данными обо всех профилактических прививках по Национальному календарю № 125-Н от 21.03.2014 года;
- медицинское заключение при поступлении на работу, при выполнении которой проводятся обязательные медицинские осмотры (обследования) работников;
- справку о характере и условиях труда по основному месту работы - для внешних совместителей при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - для лиц, привлекаемых на работу в указанные районы и местности из других территорий;
- разрешение на работу - для иностранных граждан, за исключением тех категорий иностранцев, которые вправе осуществлять трудовую деятельность на территории Российской Федерации без такого разрешения;
- патент - для иностранных граждан, с которыми заключается трудовой договор на выполнение работ для личных, домашних и иных подобных нужд, не связанных с осуществлением предпринимательской деятельности;
- справку о том, что не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому

регулированию в сфере внутренних дел, в отношении лиц, работа которых связана с применением НС и ПВ.

- удостоверение на право управления транспортным средством (кандидат связанные с эксплуатацией транспортных средств).

Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится.

- предоставить краткую письменную характеристику (резюме);

2. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем (за исключением случаев, если в соответствии с трудовым законодательством, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

При заключении трудового договора медицинскому осмотру, в частности, подлежат:

- лица, не достигшие возраста 18 лет.

- работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта (ч.1 ст.213 ТК РФ). Соответствующие перечни работ утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 №302н;

- работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей (ч.2 ст. 213 ТК РФ).

Медицинский осмотр носит предварительный характер и проводится при заключении трудового договора. Если соискатель не соглашается его пройти, ему отказывается в приеме на работу.

Для прохождения предварительного медицинского осмотра лицу, поступающему на работу, может быть выдано индивидуальное направление, форму которого организация разрабатывает самостоятельно. В направлении указываются фамилия, имя, отчество лица, планируемое место работы, соответствующая позиция в перечне рабочих мест и профессий, требующих медицинского осмотра, а также перечисляются вредные, опасные производственные факторы и работы.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы, с личного письменного согласия педагогического работника.

Работодатель и Профсоюз колледжа обязуются совместно разрабатывать программы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации, сокращения объемов подготовки специалистов, сокращения объемов финансирования, ухудшения финансово-экономического положения колледжа.

Работодатель обязуется своевременно, но не менее чем за 2 месяца, предоставлять профсоюзному комитету проекты приказов о предстоящем сокращении численности (штата) работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении Работников информация в соответствующие

профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

В дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ (в ред. С учетом изменений от 11.04.2023г), преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию) ФЗ от 03.10.2018 № 350-ФЗ;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14-летнего возраста;
- родители, имеющих детей в возрасте до 3-х лет и детей инвалидов в возрасте до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в период работы в колледже, подтвержденное соответствующей группой инвалидности;

О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально не менее чем за два месяца.

Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при отсутствии – все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в колледже.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

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

Водителям легковых автомобилей выплачивается надбавка к должностному окладу за класс в размерах 10% - за 2 класс, 25% - за 1 класс.

Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Колледжа.

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

Работодатель обязуется повышать квалификацию педагогических Работников не реже чем один раз в пять лет. Предоставлять право педагогическим работникам не реже чем один раз в 3 (три) года на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности.

В случае направления Работника для повышения квалификации, на дополнительное профессиональное образование Работодатель обязуется сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации,

дополнительное профессиональное образование в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю учреждения.

Работодатель обязуется организовывать проведение аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам, соответствующие полученным квалификационным категориям, разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

РАЗДЕЛ 3 ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Регулирование режима рабочего времени и времени отдыха Работников определяется Уставом, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем по согласованию с Профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Колледжа.

3.1. Для руководящих Работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени для женщин – 36 часов в неделю с оплатой труда в том же размере, что и при полной рабочей неделе, если меньшая продолжительность рабочей недели для них не будет предусмотрена в соответствии законодательством (ст.320 ТК РФ).

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом и иными локальными нормативными актами Колледжа. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности (ст. 333 ТК РФ).

3.3. В учреждении предусмотрены следующие виды режимов рабочего времени:

- 1) пятидневная рабочая неделя;
- 2) шестидневная рабочая неделя;
- 3) рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

Для пункта 3.3. подпунктов 1 и 2 общим выходным днем является «воскресенье». Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе является «суббота».

3.4. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия Работника.

3.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации., аспиранты обучающиеся заочно.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст.93 ТК РФ).

3.6. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего больших перерывов между занятиями. Преподавателям, по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Колледжа (заседания Педагогического совета, Административного совета, Совета Колледжа и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

3.8. Для работников колледжа при сменной работе, работа производится в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. При составлении графика сменности работодатель учитывает мнение представительного органа (профсоюзного комитета) работников. Ведется годовой учет рабочего времени.

3.9. Продолжительность рабочего времени дня или непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню для работников, уменьшается на 1 час (ст. 95 ТК РФ).

3.10. Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Ночное время с 22 часов до 6 часов. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от

исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену).

3.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по распоряжению Работодателя.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 53 ТК РФ) или предоставляется другой день отдыха по желанию работника.

3.12. Праздничными нерабочими днями являются (ст. 112 ТК РФ) и на основании постановления Верховного Хуурала РТ, Парламента РТ, согласованного с Правительством РФ и РТ:

- 1,2,3,4 и 5 января – Новый год;
- 7 января – Рождество Христово;
- Шагаа;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня День России;
- 15 августа Наадым;
- 4 ноября – День народного единства.

3.13. В случаях предусмотренных ст.99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст. 99 ТК РФ).

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

3.15. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередных отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников колледжа. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

3.16. В каникулярное время учебно-вспомогательный 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.

3.17. В колледже ненормированный рабочий день устанавливается для следующих работников:

- директор;
- начальник отдела кадров;

- заместитель директора по учебной работе (УР);
- заместитель директора по воспитательной работе (ВР);
- заместитель директора по методической работе (МР);
- заместитель директора по административно-хозяйственной части (АХЧ);
- юрисконсульт;
- заведующий общежитием;
- водитель.

3.19. Работникам колледжа предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Преподавателям и сотрудникам с учетом мнения профкома в соответствии с утвержденным графиком отпусков:

- педагогическим работникам – 56 календарных дней (ст.334 ТК РФ);
- для административно-хозяйственного и обслуживающего персонала – 28 календарных дней;
- дополнительный отпуск за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера 16 календарных дней (статья 116, 321 ТК РФ);
- согласно ст. 119 ТК РФ работникам колледжа предоставляются дополнительный оплачиваемый отпуск для лиц с ненормированным рабочим днем, согласно Перечню предоставления отпусков работникам.

3.20. Отзыв из отпуска по соглашению между работником и работодателем допускается с согласия работника, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст.125 ТК РФ).

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

В зависимости от финансовых возможностей Колледжа по заявлению работника за счет фонда оплаты труда Колледжа выдается материальная помощь к отпуску, размер оговаривается на Совете Колледжа. В случае разделения ежегодного оплачиваемого основного отпуска на части материальная помощь может оказываться разово при предоставлении первой из частей указанного отпуска.

3.21. Педагогические работники по письменному заявлению не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года.

Отпуск за первый год работы может быть предоставлен работникам по истечении 6 месяцев непрерывной работы, за второй и последующие годы в соответствии с графиком отпусков.

3.22. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

3.23. Предоставлять работникам дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- Работникам с ненормированным рабочим днем – 3 календарных дня. По согласованию с работодателем, сотруднику могут дать больше дней на отдых;
 - Работникам которые трудятся на вредном или опасном производстве (2, 3, 4 класс) – не менее 7 календарных дней. Отпуск предоставляется от стажа работы во вредных (опасных) условиях:
 - больше 11 месяцев – отпуск в полном объеме;
 - менее 11 месяцев – отпуск пересчитывается пропорционально отработанному времени;
 - Трудящихся на Крайнем Севере и в регионах – 24 календарных дня, приравненных к нему- 16 календарных дней, ;
 - Спортсменам, тренерам – не менее 4 календарных дней;
 - одному из работающих родителей, (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими 18 лет – по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных **оплачиваемых** выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.
 - донорам – 1 день, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови, 2 дня – за сдачу крови в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день;
- 3.24. Учреждение может предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам (ч.1 ст. 128 ТК РФ). Это право работодателя, а не обязанность. Руководитель по внутреннему убеждению оценивает причины и решает, уважительные они или нет. Продолжительность такого отпуска определяется соглашением между работником и работодателем. Работодатель на основании письменного заявления обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
- в связи с бракосочетанием работника – до 5 календарных дней;
 - при рождении ребенка– до 5 календарных дней;
 - в связи со смертью родственников первого уровня родственных отношений, состоящих в близких родственных отношениях (родители обеих супругов, сын, дочь, сестра, брат, муж, жена) – до 5 календарных дней;
 - Инвалидам- не менее 30 календарных дней и до 60 календарных дней (справка об установлении инвалидности и др.)
 - празднования юбилейных дат (50, 55 лет для женщин; 55, 60 лет для мужчин) – 1 день;
 - работникам, имеющим звание «Ветеран труда», предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 30 рабочих дней в году (ред. ФЗ от 08.08.2001 г №124-ФЗ);
 - ветераны боевых действий (действующие военнослужащие, военные в отставке и уволенные в запас, призванные военнообязанные, сотрудники органов власти, исполнения наказаний, госбезопасности, и ОВД, специалисты СССР, разминировавшие территорию с конца ВОВ по 1951 год на суше и по 1957 на море, личный состав военных автомобильных батальонов, участвовавший в доставке грузов через территорию боевых действий, обслуживающий состав военных частей, получивший ранение, контузию,

орден или медаль, пилоты авиации, в том числе гражданской, по распоряжению руководства пролетавшие над территориями боевых столкновений лица, направленные в иностранные государства во исполнение интернационального долга, во время оказания там официальной военной помощи), независимо от звания и подразделения все граждане, участвовавшие в боевых действиях на стороне СССР и РФ, получают статус ветерана и соответствующие льготные права – до 35 календарных дней в году, а ветераны-военнослужащие получают 15 дней дополнительного оплачиваемого отпуска и еще 20 неоплачиваемого; Для инвалидов войны дополнительный отпуск составляет ровно 2 месяца и может браться частями. Если отпуск не израсходован в течение года, на следующий он не переносится без уважительной причины.

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году, по согласованию с руководителем срок может быть увеличен;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- 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, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, в удобное для них время – до 14 календарных дней в году;

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.25. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурства работников Колледжа, преподавательского состава по Колледжу, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает работникам Колледжа, преподавательскому составу возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, одновременно с обучающимися. Возможен отдых и прием пищи в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 1 часа (ст. 108 ТК РФ).

3.26. Дежурство преподавательского состава по Колледжу должно начинаться не ранее чем за 15 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

3.27. Защита персональных данных.

Персональные данные Работника – информация, необходимая Работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного Работника.

Обработка персональных данных – действия с персональными данными, включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение) использование, распространение (в том числе передачу), обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных.

В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина Работодатель и коллектив Работников при обработке персональных данных договорились соблюдать следующие общие требования:

- обработка персональных данных Работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия Работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности Работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества, проведения внутренних служебных расследований с участием Советом трудового коллектива;

- при определении объёма и содержания, обрабатываемых персональных данных Работника, Работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, Трудового Кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами;

- все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные Работника возможно получить только у третьей стороны, то Работник должен быть уведомлён об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить Работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа Работника дать письменное согласие на их получение;

- Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные Работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со ст. 24 Конституции РФ Работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни Работника только с его письменного согласия.

Защита персональных данных Работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена Работодателем за счёт его средств в порядке, установленном Трудового Кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

Порядок обработки персональных данных Работников устанавливается Работодателем с соблюдением требований трудового законодательства и иных федеральных законов.

Доступ к персональным данным Работников имеют:

- в соответствии с возложенными должностными обязанностями директор, заместители директора, начальник кадров, ведущий экономист, ведущий бухгалтер расчетной группы централизованной бухгалтерии, ведущий программист, юрисконсульт в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации;

- для ведения учетной документации в подразделениях (ведение табеля, графика учета рабочего времени, распределение стимулирующих выплат) заведующие отделений, фельдшер.

РАЗДЕЛ 4.

4.1. ОПЛАТА ТРУДА

Условия оплаты труда устанавливаются следующими нормативно-правовыми актами:

Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлениями Правительства Республики Тыва от 26 ноября 2021 года № 635 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Тыва» (далее – постановление № 635), от 30 октября 2015 года № 494 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных медицинских организаций Республики Тыва» (далее – постановление № 494), от 25 сентября 2018 года № 492 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее - постановление № 492), от 31 октября 2019 года № 518, от 28 октября 2020 года, от 15 ноября 2022 год «Об индексации заработной платы работников казенных, бюджетных и автономных учреждений Республики Тыва», приказами Министерства здравоохранения Республики Тыва от 20 января 2016 года № 37пр/16» О внесении изменений в приказ Минздрава от 11.12.2015г. №1502», от 20 февраля 2016 года №165 пр/16 «О внесении дополнений в приказ от 11.12.15г.№1502», от 29 июня 2018 года №781 пр/18 «О внесении изменения и дополнения в Приложение №2 к приказу МЗ РТ от 11.12.15г. №1502», от 03 октября 2018 года № 1155 «О реализации мероприятий во исполнение постановления Правительства Республики Тыва от 25.09.2018 года № 494 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 12 ноября 2019 года № 1235 пр/19 «О мерах по реализации постановления Правительства Республики Тыва от 31.10.2019 года № 515», от 12 ноября 2019 года № 1236 пр/19 «О мерах по реализации постановления Правительства Республики Тыва от 31.10.2019 года № 518, от 18 ноября 2020 года № 1374пр/20 «О мерах по реализации постановления Правительства Республики Тыва от 28 октября 2020 года № 519», от 21 июля 2022 года № 968пр/22 «О внесении изменения в подпункт 2.2.3 пункта 2.3 Типового положения об оплате труда работников государственных медицинских организаций Республики Тыва», от 17 ноября 2022 года №1542пр/22 «О мерах по реализации постановления Правительства Республики Тыва от 15 ноября 2022 года № 730», от 23 января 2023 года №54пр/23 «О внесении изменения и дополнения в Типовое положение об оплате труда работников государственных медицинских организаций Республики Тыва», Федеральным законом Российской Федерации «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ, Постановлением Правительства Республики Тыва от 12.12.2008 г. № 720 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Тыва», Распоряжением Правительства Республики Тыва от 08.06.2015 г. № 252-р «Об утверждении перечней должностей работников, относимых к основному персоналу по видам

экономической деятельности, для расчета средней заработной платы руководителей государственных учреждений Республики Тыва», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н и № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих», Постановлением Правительства Республики Тыва от 17.01.2018г № 9 «Об индексации заработной платы отдельных категорий работников бюджетного сектора экономики Республики Тыва на 4% с 01.01.2018 г.», Постановлением Правительства Республики Тыва от 31.10.2019 г № 518 «Об индексации заработной платы работников казенных, бюджетных и автономных учреждений Республики Тыва на 4,3% с 01.10.2019 г.», Постановлением Правительства Республики Тыва от 28.10.2020 г № 519 «Об индексации заработной платы работников казенных, бюджетных и автономных учреждений Республики Тыва на 3% с 01.10.2020 г.».

Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется исходя из объема средств, предусмотренных на финансовое обеспечение выполнения Учреждением государственного задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

Система оплаты труда Работников ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж», включает в себя:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с принятым с учетом мнения представительного органа медицинской организации положением об осуществлении указанных выплат.

Размер оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника, в котором конкретизированы должностные обязанности, показатели и критерии эффективности деятельности работника, а также меры социальной поддержки.

Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда работников предусматривает:

- порядок и формирование фонда оплаты труда работников колледжа за счет средств

бюджета и иных источников привлечения средств от приносящей доход деятельности в соответствии с законодательством Республики Тыва;

- устанавливает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, педагогических работников, специалистов, служащих, рабочих и порядок их выплаты штатным работникам и работающим по совместительству;

- порядок и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- систему оплаты и стимулирования труда структурных подразделений колледжа.

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

С поступающими на работу, заключается трудовой договор в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и устанавливается размер и порядок оплаты труда.

В целях совершенствования оплаты труда директор колледжа организует аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством и организует работу по пересмотру и уточнению должностных инструкций работников.

Определение размера и порядка выплат стимулирующего характера на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ рассматривается на Совете колледжа.

Размеры заработной платы, выплаты компенсационного характера работников определяются штатным расписанием, утверждаемым директором колледжа.

К основному персоналу колледжа относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учебное заведение: руководители структурных подразделений, преподаватели, работники учебных, методических и других структурных подразделений.

В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации «Порядок, место и сроки выплаты заработной платы» при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее за три дня до его начала. В соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации «Сроки расчета при увольнении» при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника.

4.2. Основные понятия и определения, используемые в данном положении:

- *заработная плата* (оплата за труд) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные, стимулирующие выплаты, премии;

- *оклад* (должностной оклад) — фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- *базовый оклад* (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника осуществляющего

профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- *тарифная ставка* - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат

- *минимальный размер оплаты труда* (минимальная заработная плата) – гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. МРОТ применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности.

- *компенсационные выплаты* - выплаты, обеспечивающие оплату труда работникам учреждений образования за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера, в том числе за работу, не входящую в круг основных обязанностей;

- *стимулирующие выплаты* - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений образования с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда;

- *стимулирующие доплаты и надбавки*, как правило, персонифицированы, т.е. выплачиваются только тем работникам, которые соответствуют определенным критериям;

Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах и выплачиваются за качество, высокие результаты работы индивидуально каждому работнику по показателям, определяемым перечнем критериев оценки эффективности работы персонала ;

- *премия* - выплата работникам денежной суммы сверх основного заработка в целях поощрения за достижение определенных результатов, выполнение обязательств, а также в целях стимулирования дальнейшего улучшения этих результатов, обязательств;

- *коллективный договор* — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в трудовом коллективе колледжа;

- *штатные работники* - работники, работающие в колледже на постоянной основе по трудовому договору;

- *работники (внутренние совместители)* - работники колледжа, привлекаемые для дополнительной работы по различным видам деятельности в соответствии с уставными задачами колледжа, при условии успешного выполнения своих основных функциональных обязанностей;

- *работники (внешние совместители)* - специалисты предприятий и организаций, привлекаемые на работу по различным видам деятельности колледжа.

При начислении заработной платы по совместительству руководствоваться требованиями статьи 284 ТК РФ. Продолжительность рабочего времени по

совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Согласно статье 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Зарботная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Зарботная плата Работников ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» устанавливается в соответствии с законодательством и нормативными актами Российской Федерации, Положением о порядке оплаты труда и выплатах социального характера в ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж», другими локальными нормативными актами ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж», условиями трудового договора.

Работодатель самостоятельно определяет размеры и порядок использования средств, полученных им за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством, направляемых на оплату труда и материальное стимулирование своих Работников. Материальная помощь Работникам производится за счет средств экономии по фонду оплаты труда, предусмотренных на финансовое обеспечение выполнения государственного задания за счет республиканского бюджета, а также из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

Зарботная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной действующим законодательством Российской Федерации, Положением о порядке оплаты труда в ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» и включает в себя должностной оклад, установленные доплаты и надбавки.

Работодатель обязуется обеспечить выдачу расчетных листов заработной платы с указанием всех начислений и удержаний ежемесячно.

По просьбе Работника выдавать справки по заработной плате.

При направлении специалиста на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

Выплаты компенсационного характера назначаются:

- за вредные условия труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями:
 - а) районный коэффициент;
 - б) северный коэффициент (процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Зарботная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (гл.20 ст.132 ТК РФ).

Минимальный размер оплаты труда устанавливается в соответствии с действующим законодательством в Российской Федерации (ст.133, 133.1 гл.21 ТК)

4.3. Сроки оплаты труда

В соответствии части шестой ст. 136 Трудового Кодекса Российской Федерации производить за первую половину месяца выплату заработной платы 20 числа каждого месяца, выплату второй половины заработной платы производить 5 числа следующего месяца, путем перечисления на банковскую карту.

При выплате заработной платы Работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных Работнику, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы подлежащей выплате.

4.4. Организация оплаты труда

Выплата заработной платы Работнику производится перечислением на счет Работника в банке.

Для перечисления заработной платы Работника на счет в банке, он должен написать заявление с указанием реквизитов банковского счета. За задержки получения зарплаты, возникшие по вине банка или из-за неточного указания реквизитов банковского счета Работником, Работодатель ответственности не несет.

4.5. Отпускные

Работодатель обязан производить оплату за ежегодный оплачиваемый отпуск не позднее, чем за три дня до его начала по мере финансирования соответствующей статьи расходов. Основанием для этого является график отпусков Работников, согласованный с профсоюзной организацией колледжа, который находится в отделе кадров, не позднее, чем за 2 (две) недели до наступления календарного года.

4.6. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда, за работу в выходные и праздничные дни

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему по его письменному заявлению, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 Трудового Кодекса Российской Федерации). Если Работник не согласен брать отгул, за фактически отработанное время за работу в выходные и праздничные дни, либо за выполненные работы при отклонениях от нормальных условий труда, то фактически отработанное время производится по двойному размеру.

4.7. Материальная помощь

Материальная помощь Работникам производится за счет средств экономии по фонду оплаты труда, предусмотренных на финансовое обеспечение выполнения государственного задания за счет республиканского бюджета, а также из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

Работодатель, Совет колледжа исходя из финансового положения, оказывают разовую материальную помощь Работнику в случае возникновения у него особых, исключительных жизненных ситуаций:

- по личному заявлению Работника при восстановлении здоровья в связи с несчастным случаем, аварией или иными обстоятельствами, повлекшими нанесение

вреда здоровью Работника с приложением документального подтверждения на наличие, для получения помощи (справку об аварии, болезни и.т.п.);

- при возникновении чрезвычайных обстоятельств с приложением документального подтверждения на наличие причин для получения помощи (справку об утрате или повреждении недвижимого имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельствах, таких как пожар, землетрясение, наводнение и другие чрезвычайные обстоятельства, за исключением халатного и небрежного отношения, повлекшие утрату или повреждение недвижимого имущества;

- по личному заявлению Работника в связи с наличием 3-х и более несовершеннолетних детей, а также и Работникам, воспитывающим несовершеннолетних детей в неполной семье, находящимися в трудном материальном положении.

Предоставление разовой материальной помощи производится:

- юбилярам (50, 60, 70, 80 лет) единовременная выплата при стаже работы в учреждении:

свыше 5 лет – производится один должностной оклад, с учетом районного коэффициента и северной надбавки,

свыше 10 лет – производится два должностных оклада с учетом районного и северного коэффициента;

- молодым специалистам после окончания высшего учебного заведения выплатить подъемные в размере от одного до трех должностного оклада с учетом районного коэффициента и северной надбавки в пределах фонда оплаты труда;

- за многолетний добросовестный труд в системе здравоохранения, при увольнении сотрудника (личное заявление от сотрудника в день увольнения), уходящего на заслуженный отдых производится единовременная выплата при отсутствии дисциплинарных нарушений за последний год.

В случае смерти:

- работника;

- членов семьи (муж, жена, дети) родители (мать и отец работника) с предоставлением по личному заявлению работника 3(три) рабочих дня во время фактической работы (не считается дней находящихся в очередном отпуске и в праздничных днях);

Материальная помощь на отдельные социальные нужды оказываются при наличии экономии фонда оплаты труда в исключительных случаях по решению Работодателя при наличии подтверждающих документов.

Размер материальной помощи оговаривается на Совете Колледжа.

4.8. Оплата служебных командировок

Положение о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками Работников, разработан в соответствии приказа Министерства здравоохранения Республики Тыва № 1476 от 08 декабря 2015 года «Об утверждении Положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам подведомственных учреждений здравоохранения» (Приложение к КД № 3).

Возмещение командировочных расходов осуществляется в соответствии с действующим законодательством из средств приносящего дохода деятельности.

Необоснованные задержки выплаты командировочных расходов являются нарушением условий Договора. Возмещение командировочных расходов (суточные, проживание, проезд, отчет о командировке с указанием содержания задания или цели) производится ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж», на основании представленных документов в течение 3-х рабочих дней (Постановление № 749 от 13 октября 2008 г. «Об особенностях направления работников в служебные командировки, приказов Министерства здравоохранения Республики Тыва № 1476 от 08 декабря 2015 г. «Об утверждении Положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам подведомственных Министерству здравоохранения Республики Тыва государственных бюджетных учреждений» и № 1501 от 11 декабря 2015 года «О положении служебных командировках руководителей медицинских организаций, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Тыва»).

Суточные при краткосрочных командировках оплачиваются в размере:

- 500 рублей на территории Республики Тыва;
- 1000 рублей на территории Российской Федерации за пределами Республики Тыва;
- 1300 рублей для руководителя и заместителям ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж», на территории Российской Федерации.

Если командировка совпадает с выходным днем, то оплата труда работника производится в соответствии со ст.153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.9. Поощрение и премирование

Работодатель проводит поощрение и премирование Работников в пределах фонда оплаты труда.

Показателями премирования Работников являются:

- успешное и добросовестное исполнение Работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (один раз в квартал);
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

Премирование по итогам работы за квартал, размер премии определяется исходя из фактически начисленной заработной платы производится Работникам, проработавшим полный премируемый период.

Премия Работника Учреждения может выплачиваться единовременно, ежеквартально по результатам работы.

Премирование Работников осуществляется на основании приказа Работодателя с указанием в нем конкретных размеров премий.

Работники имеющие дисциплинарное взыскание, могут быть лишены премии полностью или частично по решению Руководителя.

В случае привлечения Работника к дисциплинарной или материальной ответственности премии данному Работнику не выплачивается.

При наличии у Работника неснятого дисциплинарного взыскания за отчетный период, Работник может быть полностью лишен премии.

Основаниями депремирования могут быть следующими:

- нарушение трудовой дисциплины, в том числе прогул, опоздание;
- невыполнение распоряжения непосредственного руководителя связанного с

должностными обязанностями;

- утрата или повреждение имущества Учреждения;
- невыполнение установленных норм труда, нарушение сроков выполнений поручений;
- некачественное и ненадлежащее, а также несвоевременное исполнение своих должностных обязанностей.

4.10. Моральные поощрения

- объявления благодарностей от директора ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж», министра здравоохранения Российской Федерации и министра здравоохранения Республики Тыва и из других ведомственных учреждений;

- награждения почетными грамотами Министерства здравоохранения Республики Тыва, Министерства здравоохранения Российской Федерации, Верховным Хуралом (Парламентом) Республики Тыва; Правительством Республики Тыва и от других ведомственных учреждений;

- награждения почетной грамотой и благодарности Президента Российской Федерации;

- награждение нагрудным знаком «Отличник здравоохранения Российской Федерации»;

- присвоения почетных званий «Заслуженный работник здравоохранения Республики Тыва», «Народный врач Республики Тыва», «Заслуженный врач Российской Федерации» и другие.

Работодатель совместно с профсоюзной организацией колледжа принимают предложения коллектива о награждении государственными наградами и другими видами поощрения работников колледжа, оформляет и направляет в соответствующие органы государственной власти ходатайства и другие необходимые документы.

Работодатель устанавливает размеры премирования награжденным Работникам:

- 1 (одного) должностного оклада с учетом районного коэффициента и процентной северной надбавки в пределах фонда оплаты труда при награждении Почетной грамотой Министерства здравоохранения Республики Тыва;

- 1 (одного) должностного оклада с учетом районного коэффициента и процентной северной надбавки в пределах фонда оплаты труда при награждении Министерства здравоохранения Российской Федерации;

- 2 (двух) должностных окладов с учетом районного коэффициента и процентной северной надбавки в пределах фонда оплаты труда при награждении знаками «Отличник здравоохранения»;

- 1 (одного) должностного оклада с учетом районного коэффициента и процентной северной надбавки в пределах фонда оплаты труда при награждении Почетной грамотой Главы Республики Тыва;

- 2 (двух) должностных окладов с учетом районного коэффициента и процентной северной надбавки в пределах фонда оплаты труда при присвоении Почетных званий «Заслуженный работник здравоохранения Республики Тыва», «Народный врач Республики Тыва», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации», «Заслуженный врач Российской Федерации», при

награждении Медалью Республики Тыва «За доблестный труд», Орденом Республики Тыва.

4.11. Стимулирующие выплаты

Стимулирующие выплаты к заработной плате устанавливаются работникам ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, «Положением об оплате труда работников ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» (приложение к КД №1) и «Порядка формирования и распределения выплат за счет средств приносящий доход деятельности» (Приложение к КД №2) и другими нормативными документами.

4.12. Премирование.

Премирование сотрудников ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» устанавливается согласно Приказу Министерства здравоохранения Республики Тыва от 28.03.2023г. №351пр/23. за счет экономии по фонду оплаты труда, при наличии финансовых средств могут предусматриваться денежные поощрения в виде премий и из средств приносящий доход деятельности, Республиканского бюджета, из фонда ОМС и иных доходов не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования. С целью материального стимулирования Работодатель производит премирование Работников ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж», при наличии экономии фонда оплаты труда по итогам (1,2,3,4) квартала, года при условии выполнения количественных и качественных показателей, за интенсивность и высокие результаты работы, оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, улучшение условий труда, техники безопасности, за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, установленных норм труда, соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, не оформлявшим листки нетрудоспособности в течении отчетного года и за активное участие в общественных мероприятиях.

Размер премии определяется главным врачом на основании эффективности деятельности учреждения.

Премированию не подлежат Работники, принятые на работу с испытательным сроком, в период временной нетрудоспособности, находящимся в ежегодном очередном отпуске, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, в учебном отпуске, находящимся на командировке по повышению квалификации и за допущение нарушений при выполнении своих функциональных обязанностей, получившие дисциплинарные взыскания в виде замечания и выговора за отчетный период (квартал).

Решение о введении конкретной премии принимает работодатель. При этом наименование премии, период, за который выплачивается премия, устанавливается локальным нормативным актом, утвержденным директором колледжа и по согласованию с Советом колледжа, в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.13. Порядок и условия оплаты труда. Основные условия оплаты труда

Фонд оплаты труда работников формируется директором колледжа на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Директор, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются директором колледжа на основании размеров должностных окладов по профессионально квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевых профессий рабочих.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором колледжа на основании размеров должностных окладов по профессионально квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих, и общеотраслевых профессий рабочих на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Система оплаты труда работников колледжа включает в себя размеры:

- базовых (минимальных) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, стимулирующие надбавки, премии).

Конкретные размеры повышающих коэффициентов — доплат, надбавок работникам образовательных организаций определяются образовательной организацией самостоятельно, и закрепляется в локальных нормативных актах колледжа.

Размер оплаты труда работников колледжа определяется с учетом следующих условий:

- минимальных размеров тарифных ставок. минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников, устанавливаемых в зависимости от должности по соответствующие профессиональным-квалификационным группам и квалификационным уровням;
- стимулирующей выплаты за наличие квалификационной категории;
- продолжительности рабочего времени (нормы часов работы за ставку заработной платы) работников и педагогических работников колледжа, установленных приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены

учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

- наличия званий и государственных наград, отнесения к категории молодых специалистов;

- особенностей исчисления почасовой оплаты труда работников;

- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

- дополнительной оплаты педагогическим и другим работникам за работу, не входящую в их должностные обязанности, в том числе связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом, стаж работы, руководство ПЦК и другое);

- выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда;

- процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;

- выплат стимулирующего характера;

- других условий оплаты труда, установленных в Республике Тыва.

- интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в следующих размерах: *до 100 процентов от должностного оклада* работникам, специалистам, рабочим, работающим в учреждении; Данная выплата устанавливается работнику приказом руководителя организации на месяц или иной срок, но сроком не более одного года. При установлении размера выплаты за интенсивность необходимо учитывать сложность и напряженность выполняемой работником работы, особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации, организацию и проведение мероприятий, направленных на улучшение работы, мотивируя тем самым работников к применению в работе новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда.

Оплата труда работникам колледжа от приносящей доход деятельности состоит из:

- штатного расписания персонала, заработная плата которого обеспечивается за счет средств от приносящей доход деятельности;

- компенсационных выплат работникам за увеличение объема работы за счет средств от приносящей доход деятельности;

- выплат стимулирующего характера;

Ставки заработной платы педагогических работников определяются в размере минимальных ставок заработной платы по должностям педагогических работников

В оклады (должностные оклады) педагогических работников учреждений включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Должностные оклады руководителя, работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала колледжа определяются согласно размеру должностных окладов по профессионально квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих и размеру окладов общепрофессиональных профессий рабочих. (Приложение № 3, № 4, № 5 к Положению об оплате труда

работников ГБПОУ РТ «РМК», согласно Постановления № 492).

Система оплаты труда работников колледжа устанавливается с учетом мнения представительного органа работников.

Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) либо установление стимулирующих выплат производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, (с 1 сентября, с 1 января);
- при получении образования или восстановлении документов об образовании (молодым специалистам с момента получения документов);
- при присвоении квалификационной категории (с момента получения категории);
- при присвоении почетного звания (с момента получения документов).

4.14. Выплата компенсационного характера

Компенсационные выплаты работникам осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работу:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за заведование структурным подразделением;
- за классное руководство;
- за проверку письменных работ;
- за заведование кабинетами;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы;
- районный коэффициент;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации «Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» и на основании результатов специальной оценки условий труда.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями; устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации «Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями» и на основании результатов специальной оценки условий труда.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах.

Доплата за совмещение профессии (должности) устанавливается работнику при совмещении им профессии (должности). Размер доплаты и период совмещения определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты определяется с учетом содержания и (или) объемом дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов вечера до 06.00 часов утра. Размер доплаты составляет не менее 35% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата сверхурочной работы работникам оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации «Оплата сверхурочной работы».

Перечень условий труда, видов работ, за которые устанавливаются компенсационные выплаты, а также минимальные размеры компенсационных коэффициентов, применяемых при оплате труда работников образовательных учреждений представлены;

4.15. Выплаты стимулирующего характера

Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников, которые закрепляются в локальном акте колледжа.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж педагогической работы:
 - от 1 до 5 лет - 0,02
 - от 5 до 10 лет - 0,035
 - от 10 до 15 лет - 0,05
 - от 15 до 20 лет - 0,06
 - свыше 20 лет - 0,075

За стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам колледжа устанавливаются стимулирующие выплаты в следующих размерах:

- от 3 до 5 лет непрерывной работы – 5 процентов к окладу (должностному окладу);

- свыше 5 лет– 10 процентов к окладу (должностному окладу).
- свыше 10 лет непрерывной работы –15 процентов к окладу(должностному окладу).

Доплаты за наличие квалификационной категории педагогических работников:

- высшая квалификационная категория — 2000 рублей
- первая квалификационная категория — 1000 рублей.
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за почетные звания и ученую степень:
- при наличии почетных званий "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации" устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу – 0,10%;
- при наличии почетных званий «Народный учитель Республики Тыва» и "Заслуженный работник образования Республики Тыва" устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу - 0,05%.
- при наличии ученой степени устанавливается ежемесячная доплата к должностному окладу за ученую степень: "доктор наук" - 0,15% "кандидат наук" - 0,10%;
- при наличии почетных знаков «Почетный работник общего образования», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник среднего профессионального образования России» производится надбавка по основному месту работы в размере 0,05 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом фактической нагрузки, но не более чем за норму педагогической нагрузки.

За наличие ученых степеней и почетного звания:

- кандидат медицинских наук, заслуженный врач (работник) Российской Федерации (Республики Тыва), Отличник здравоохранения Российской Федерации – 7 процентов к окладу (должностному окладу);
- доктор медицинских наук, Заслуженный врач Российской Федерации, Народный врач Республики Тыва – 15 процентов к окладу (должностному окладу).

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Руководитель для поддержки молодых специалистов устанавливает надбавку к ставке заработной платы (должностному окладу) педагогическим работникам, поступившим на работу в образовательные организации по полученной специальности впервые — на период до прохождения ими аттестации с целью установления квалификационной категории (но не более 1 года):

- с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием) — 0,05%;
- с высшим профессиональным образованием - 0,04%;
- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) — 0,03%;
- со средним профессиональным образованием — 0,02%.

Надбавка за наставничество устанавливается работникам, осуществляющим функции наставника в отношении работников учреждения - молодых специалистов, в размере 15% от должностного оклада. Положение о наставничестве в колледже устанавливается нормативным правовым актом Министерства образования Республики Тыва.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителей руководителя устанавливаются руководителем самостоятельно за качество и высокие результаты.

Размеры надбавок и порядок их установления определяются учреждением образования в пределах средств, направляемых на оплату труда, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения образования.

4.16. Оплата труда директора колледжа, заместителей и руководителей структурных подразделений

Заработная плата директора колледжа, заместителей и руководителей структурных подразделений состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, объема учебной нагрузки и устанавливается настоящим Положением.

Размеры должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат директора ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» устанавливается в трудовом договоре, заключенном с Министерством здравоохранения Республики Тыва. Премирование директора ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» производится по результатам оценки деятельности учреждения Министерством здравоохранения Республики Тыва.

Должностные оклады заместителей директора ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» устанавливается в соответствии с постановлениями № 492, №494.

Компенсационные выплаты для заместителей директора ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» устанавливаются директором ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» в соответствии с настоящим Положением.

Размеры стимулирующих выплат заместителей директора ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» устанавливаются директором ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж».

Предельная доля оплаты труда Работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» должна составлять не более 40 процентов. Предельное соотношение средней заработной платы директора ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» и средней заработной платы Работников устанавливается в кратности от 1 до 3. При этом размер средней заработной платы устанавливается в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы Работников для целей статистического наблюдения.

Директору колледжа устанавливается дополнительный размер оплаты труда, за счет средств полученных образовательным учреждением из внебюджетных источников.

Должностные оклады заместителей директора устанавливаются директором колледжа на 15% ниже должностного оклада установленного.

Премирование директора колледжа осуществляется с учетом результатов деятельности в соответствии с показателями эффективности работы.

Размеры и порядок премирования директора колледжа устанавливается Учредителем.

4.17. Другие вопросы оплаты труда

Штатное расписание по всем видам деятельности колледжа, включает все должности работников, включая работников, относимых к основному персоналу и ежегодно утверждается директором колледжа.

Численный состав работников колледжа должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ.

В штатном расписании предусматриваются должности административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала.

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, устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются директором колледжа самостоятельно при оплате за педагогическую работу отдельных специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в колледже, а также участвующих в проведении учебных занятий.

Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей колледжа устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

Работникам (прочему персоналу), занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются директором колледжа самостоятельно, пропорционально отработанному времени. Работники, состоящие в штате колледжа, могут выполнять педагогическую работу, помимо основной работы, в следующем рекомендованном объеме: директор, по согласованию с Учредителем, - не более 9 часов в неделю, заместитель директора — не более 12 часов в неделю, педагогические работники - не более 27 часов в неделю с учетом педагогической нагрузки внеурочной деятельности (кружки).

Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера определяется путем умножения оклада на соответствующий повышающий коэффициент и не образует новый оклад.

В соответствии со статьей 133 ТК РФ, постановлением Правительства Республики Тыва от 20 февраля 2022г. № 93 «Об иных дополнительных выплатах работникам бюджетной сферы Республики Тыва», работникам бюджетной сферы Республики Тыва, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в случае если их месячная заработная плата ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установить иную выплату – доплата до минимального размера оплаты труда в размере разницы между величиной минимального размера оплаты труда и месячной заработной платой.

Работникам бюджетной сферы Республики Тыва, не отработавшим полностью

месячную норму рабочего времени и (или) не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), доведение до величины минимального размера оплаты труда производится пропорционально фактически отработанному времени.

В месячную основную заработную плату работника входит:

- должностной оклад с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих и профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты специалистам с высшим и средним образованием за наличие ученых степеней и почетного звания;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Включение в состав МРОТ выплат за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, а также доплат за совмещение профессий, должностей, расширение зон обслуживания, за сверхурочную работу не допускается, также не учитываются в МРОТ районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (постановление Президиума ВС РФ от 07.02.2018 № 4ПВ17, КС РФ от 07.12.2017 № 38-П).

5. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком и выплачивается пособие по достижению ребенком возраста 1,5 лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного срока определяются федеральным законодательством. Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением назначения пенсии на льготных условиях) (ст. 256 ТК РФ).

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст. 173-177 ТК РФ).

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 177 ТК РФ).

Работодатель выплачивает компенсации из расчета средней заработной платы работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях, имеющих государственную аккредитацию профессионального высшего образования, – для прохождения промежуточной аттестации на 1 и 2 курсах – по 40 календарных дней, на каждом из последующих – по 50 календарных дней; подготовки и защите выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых

государственных экзаменов – 4 месяца; сдача итоговых государственных экзаменов – 1 месяц (ст. 173 ТК РФ).

В учреждениях среднего профессионального образования:

- для прохождения промежуточной аттестации на 1 и 2 курсах – по 30 календарных дней, на каждом последующих по 40 календарных дней;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 2 месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц (ст. 174 ТК РФ)

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников (п.2 ст.82 ТК РФ)(ст. 318 ТК РФ):

- увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не выше 2-х месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия);
- при переводе работника с соответствующим медицинским заключением на другую постоянную ниже оплачиваемую работу за ним сохраняется прежний заработок в течение одного месяца со дня перевода;
- при временной нетрудоспособности работника;
- на время прохождения работником медицинского обследования за ним сохраняется средний заработок;
- при сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет работнику его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха;
- при направлении Работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется заработная плата.

Для расчета средней заработной платы учитываются все виды выплат, кроме выплат сумм материальной помощи. Расчет средней заработной платы работника производится, исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты для преподавателей и других работников (ст.139 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 г. №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»)

Работники, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно из собственных внебюджетных средств в пределах финансовых средств, предусмотренных на эти цели. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

Работодатель оплачивает работнику стоимость проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов, а также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска.

Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

При этом место отдыха должно находиться на территории России.

Компенсация в виде возмещения фактически произведенных расходов на оплату стоимости проезда к месту отдыха и обратно производится в размере, не превышающем стоимость проезда:

- железнодорожным транспортом – в плацкартном вагоне пассажирского поезда;
- воздушным транспортом – в салоне экономического (низшего) класса;
- внутренним водным транспортом – в каюте третьей категории речного судна всех линий сообщений;
- морским транспортом – в каюте 4-5 групп морского судна регулярных транспортных линий;
- автомобильным транспортом – в автобусе по маршрутам регулярных перевозок в междугородном сообщении.

6. ОХРАНА ТРУДА

Основные понятия.

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические,

лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни воздействия таких факторов не превышают установленных нормативов.

Вредный производственный фактор - фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к профессиональному заболеванию работника.

Опасный производственный фактор - фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к травме или смерти работника.

Опасность - потенциальный источник нанесения вреда, представляющий угрозу жизни и (или) здоровью работника в процессе трудовой деятельности.

Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Общие требования к организации безопасного рабочего места устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Средство индивидуальной защиты - средство, используемое для предотвращения или уменьшения воздействия на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также для защиты от загрязнения.

Средства коллективной защиты - технические средства защиты работников, конструктивно и (или) функционально связанные с производственным оборудованием, производственным процессом, производственным зданием (помещением), производственной площадкой, производственной зоной, рабочим местом (рабочими местами) и используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов.

Производственная деятельность - совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

Требования охраны труда - государственные нормативные требования охраны труда, а также требования охраны труда, установленные локальными нормативными актами работодателя, в том числе правилами (стандартами) организации и инструкциями по охране труда.

Государственная экспертиза условий труда - оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда.

Профессиональный риск - вероятность причинения вреда жизни и (или) здоровью работника в результате воздействия на него вредного и (или) опасного производственного фактора при исполнении им своей трудовой функции с учетом возможной тяжести повреждения здоровья.

Управление профессиональными рисками - комплекс взаимосвязанных мероприятий и процедур, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя выявление опасностей, оценку профессиональных рисков и применение мер по снижению уровней профессиональных рисков или недопущению повышения их уровней, мониторинг и пересмотр выявленных профессиональных рисков.

Обязанности работодателя в области охраны труда

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

выдача средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

оснащение средствами коллективной защиты;

обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

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

предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и

иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

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

расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

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

беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им

компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа);

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

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

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

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

При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Права работодателя в области охраны труда Работодатель имеет право:

использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

вести электронный документооборот в области охраны труда;

предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля

(надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

Требования к помещениям ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж»

Работодатель обязуется обеспечить:

- нормальное функционирование всех зданий, помещений и сооружений для безопасного их использования Работниками;

- систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и обслуживания технического оборудования помещений (окон, дверей, вентиляционных систем, электрооборудования и др.);

- наличие, функционирование и доступ всех мест общего пользования в соответствии с санитарными нормами;

- режим полного запрета курения в ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж»;

- установленный нормами тепловой режим в помещениях, подготовленных к зиме.

Рабочим местом признается помещение или часть помещения, оборудованное необходимыми техническими средствами, в котором Работник подразделений ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» реализует свои обязанности по трудовому договору. Условия труда на рабочем месте определяются его паспортом, составляемым комиссией по аттестации рабочих мест Работников.

В соответствии с Санитарными правилами и нормами СанПин 2.2.2.542-96 площадь на одно рабочее место с видеодисплейным терминалом (ВДТ) или персональной ЭВМ (ПЭВМ) для взрослых пользователей должна составлять не менее 6,0 кв.м., а объем воздуха не менее 20 куб.м.

Наибольшая освещенность рабочего места светильниками общего освещения при газоразрядных лампах -500 лк; при лампах накаливания 100 лк. Наименьшая освещенность рабочего места- 150 лк при использовании газоразрядных ламп, 50 лк - при использовании лампы накаливания.

Рабочее место снабжается необходимой мебелью (стол, стул), индивидуальными средствами защиты (по необходимости), аптечкой первой помощи.

Вентиляция лабораторных помещений должна обеспечивать создание нормальных санитарно - гигиенических условий.

В лабораторных помещениях рекомендуется применять осветительную арматуру рассеянного света. Минимальная освещенность от общего освещения в горизонтальной плоскости на высоте 0.8 м от пола должна быть не ниже 150 лк при лампах накаливания и 300 лк при люминесцентных лампах. Кроме общего освещения, следует учитывать потребность в местном освещении светильниками.

Немедленное прекращение работ в ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, Администрации города, Работодателя наступлении стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации любого масштаба.

Кроме того, все виды работ приостанавливаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций в помещениях ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж»:

- угрозе совершения террористического акта;
- стихийных бедствиях;
- авариях, связанных с затоплением помещений;
- при пожарах (любых масштабов);
- при отсутствии освещения в темное время суток

При создавшейся аварийной ситуации в рабочем помещении Работник немедленно прекращает работу, сообщает Руководителю или в соответствующие службы о случившемся и принимает меры в соответствии с существующими инструкциями

Противопожарные мероприятия

Работодатель обеспечивает все объекты ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» средствами пожаротушения (огнетушители, пожарные краны, ящики с песком, пожарные щиты с набором первичных средств пожаротушения) в соответствии с действующими нормами.

Во всех помещениях ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» вывешиваются инструкции по поведению Работников в случае возникновения пожара.

Работодатель ежегодно выделяет необходимые средства на проведение профилактических противопожарных работ (огнезащитная обработка деревянных строений, перезарядка огнетушителей, приобретение первичных средств пожаротушения взамен вышедших из строя).

Запрещается курение на территории ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» и на рабочих местах.

Обязанности работника в области охраны труда

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью

людей, о нарушении работниками и другими лицами, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

Права работника в области охраны труда

Каждый работник имеет право на:

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

обучение по охране труда за счет средств работодателя;

дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

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

обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в

профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

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

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

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные ТК РФ гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

7. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников с целью повышения их квалификации для нужд Колледжа определяет Работодатель.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем.

Работникам Колледжа, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные настоящим Договором, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, трудовым договором.

Работники Колледжа имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником Колледжа и Работодателем.

Работникам, обучающимся в высших учебных заведениях без отрыва от производства, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением. Осуществлять меры, направленные на сохранение и рациональное использование профессионального потенциала Работников, их социальную защищенность.

8. РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ И КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ И ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

Под коллективным трудовым спором следует понимать неурегулированные разногласия между работниками колледжа и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения договора, иных соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение работников Колледжа при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

Во всем, что касается рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, стороны по договору обязуются придерживаться порядка и правил, предусмотренных законодательством РФ.

Для разрешения трудовых споров в колледже создаётся специальная комиссия.

9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель обязуется направлять полученную Колледжем прибыль на:

- премирование, стимулирующие выплаты;
- улучшение условий труда и быта;
- организацию отдыха работников и их семей;
- мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей;
- укрепление материально - технической базы;
- содержание зданий и сооружений;
- капитальный ремонт и благоустройство территории.

9.2 Работодатель для управления средствами социального страхования Колледжа организует Совет колледжа, который решает вопросы о расходовании средств социального страхования.

9.3. Работодатель способствует работникам в своевременном оформлении пенсий по старости, которые оформляются по месту жительства.

9.4. Работодатель обязуется обеспечить для работников Колледжа регулярные профилактические осмотры, прививки и прохождение флюорографии.

9.5. Все работники обязуются регулярно проходить профилактические осмотры и флюорографию в сроки, установленные работодателем.

9.6. Работодатель обязуется способствовать работникам в подготовке и оформлении документов, дающих право на заслуженное присвоение звания «Ветеран труда».

9.7. В случае использования труда совместителей Работодатель признает за ними право пользоваться практически всеми правами и привилегиями, которыми наделены штатные сотрудники Колледжа.

9.8 Использование средств социальной поддержки Работников колледжа производится по следующим статьям:

- материальная помощь Работникам;
- средства, выделяемые для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы среди Работников;

- новогодние подарки по количеству Работников ;
Расходование средств на социальную поддержку Работников, выделяемых Работодателем, осуществляется по совместному решению Работодателя и Совета колледжа;

Культурно-массовая работа

Для организации культурно-массовой работы Работодатель с Советом колледжа, профсоюзной организацией выделяют необходимые денежные и материальные средства приносящий доход деятельности:

- на Шагаа ;
- на 23 февраля (День защитников Отечества);
- к Международному женскому дню (8 марта);
- ко Дню медицинского работника;

Работодатель по мере возможности предоставляет спортивный зал, тренажерный зал или иные свободные помещения для проведения культурно - массовых мероприятий отделений, колледжа по их письменным заявкам.

Профсоюзная организация колледжа, Работодатель и Работник обязуются принимать активное участие организации культурно-массовых мероприятий, смотров-конкурсов, концертов, секций и др.

Отдых и санаторно-курортное обслуживание Работников

Для организации отдыха и лечения Работодатель, по согласованию с Советом колледжа, профсоюзом колледжа, для Работников приобретает путевки в пансионаты и санаторно-курортное лечение на территории Республики Тыва, в размере 50%, из средств, приносящих доход деятельности Работодателя и за счет собственных средств Работника, в пределах экономии.

Права личности

Каждый Работник имеет право на эффективное использование своих трудовых навыков, уважение своей личности, чести и достоинства. Работодатель обязуется организовать работу структурных подразделений и вспомогательных служб так, чтобы эти права соблюдались неукоснительно. Лица, нарушающие данные права Работников, наказываются в административном порядке в соответствии с законодательством РФ.

Члены коллектива обязуются уважительно относиться к правам личности представителей Работодателя, соблюдать достоинство и такт во всех случаях.

Другие социальные гарантии и обязательства Работодателя

Работодатель обязуется:

- обеспечить права Работников на защиту его персональных данных в соответствии с ст. 85 – ст. 90 Трудового Кодекса Российской Федерации;
- обеспечить право Работника на безвозмездное получение копии документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, переводах на другую работу, увольнении; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате и других), в срок не позднее трех дней со дня подачи заявления с просьбой о выдаче требуемых документов.

Общие положения профессионального обучения или дополнительного профессионального образования

Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и оплаты работы Работника (ст.195¹Трудового Кодекса Российской Федерации).

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой Работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования кадров для нужд ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж»;

- Работодатель определяет формы профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый год.

Работодатель обязуется:

- организовать профессиональную подготовку и дополнительного профессионального образования Работников, в том числе в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж»;

- осуществлять финансирование данных мероприятий за счет внебюджетных средств;

- в случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работу и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы (ст. 173 Трудового Кодекса Российской Федерации);

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательной программе основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего образования на срок 9 календарных дней, по образовательной программе среднего общего образования на срок 22 календарных дня.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели). За время освобождения от работы указанным

работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже **минимального размера оплаты труда**. (ст. 174 Трудового Кодекса Российской Федерации).

- прохождение аттестации для получения квалификационной категории в порядке и в сроки, определяемые уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, а также на дифференциацию оплаты труда по результатам аттестации.

Работник обязан:

- выполнять учебный план, соблюдать учебную дисциплину, получить диплом о профессиональной подготовке, об окончании учебного заведения;

- представлять по требованию Работодателя необходимые документы об успеваемости (справки и т.п.);

- после получения диплома о профессиональной подготовке об окончании учебного заведения проработать не менее пяти лет у Работодателя;

- полностью возместить денежные средства, перечисленные Работодателем на оплату обучения, включая денежные средства за все время обучения, в случаях:

1) отчисления Работника по инициативе учебного заведения за нарушение учебной дисциплины, правил внутреннего распорядка учебного заведения;

2) отчисления Работника из учебного заведения по собственному желанию без уважительных причин;

3) увольнения Работника по собственному желанию без уважительных причин до истечения, установленного настоящим Соглашением срока обучения и обязательной работы, а также за нарушение трудовой дисциплины, совершение других виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение с работы.

9.2. Порядок повышения квалификации административно-управленческого персонала

Повышение квалификации административно-управленческого персонала определяется производственной необходимостью ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж».

10 ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ, УВОЛЬНЯЕМЫМ В СВЯЗИ С СОКРАЩЕНИЕМ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА

10.2 Увольнение работников по сокращению численности или штата применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства в ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» (ГБПОУ РТ «РМК») (за исключением работающих пенсионеров).

10.3 При принятии решения о ликвидации ГБПОУ РТ «РМК», сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п.1 и 2 ст.81 Трудового кодекса РФ не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

10.4 При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух Работников из одной семьи.

- 10.5 При необходимости, с учетом производственных условий, предоставлять высвобождаемому Работнику оплачиваемое время до трех рабочих дней в месяц для самостоятельного поиска работы с сохранением среднего заработка.
- 10.6 В целях повышения социальной защиты Работников, увольняемых на основании п.1 и 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять им следующие социальные гарантии:
- а) содействовать этим Работникам при трудоустройстве;
 - б) предупреждать работников о предстоящем увольнении не позднее чем за два месяца до даты предполагаемого расторжения с ним трудового договора;
- 10.7 Взаимодействовать с органами службы занятости, администрации региона в целях совместного решения вопросов по трудоустройству.
- 10.8 Предоставлять вакантные места преимущественно лицам, ранее работавшим в ГБПОУ РТ «РМК», с учетом их квалификации.

11 ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ

Работники ГБПОУ РТ «Республиканского медицинского колледжа» обязуются:

- соблюдать Правила внутреннего распорядка, работать честно и добросовестно;
 - всей своей деятельностью не допускать нанесения ущерба «Республиканского медицинского колледжа», способствовать его процветанию, экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- соблюдать трудовую дисциплину (во время приходиться на работу, соблюдать продолжительность рабочего дня, вести себя достойно, воздерживаться от действий, мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности, постоянно повышать свой профессиональный и культурный уровень);
- использовать свое рабочее время для производительного труда;
- соблюдать технологическую дисциплину, обеспечивать качество работы;
- не разглашать сведения, определенные локальным нормативным актом как конфиденциальная информация и сведения содержащие персональные данные пациентов;
 - соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующими в «Республиканского медицинского колледжа» правилами, нормами и инструкциями по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности;
- разрешать трудовые конфликты в соответствии с законодательством;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке;
- независимо от должностного положения, обязаны проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношении между собой, так и при отношениях с клиентами (пациентами) и посетителями;
- соблюдать режим запрета курения (не курить в помещениях офиса, вне оборудованных зон, предназначенных для этих целей);
- не употреблять в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества, не приходиться на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
 - участвовать в организуемых Работодателем и профсоюзом «Республиканского медицинского колледжа» мероприятиях, направленных на

поддержание чистоты и порядка в помещениях, на территории «Республиканского медицинского колледжа»;

-участвовать в выполнении плана работы подразделений;

- перед тем, как покинуть рабочее место в конце рабочего дня, Работник должен закрыть окна и двери, выключить свет. Работник, уходящий последним, несет ответственность за окна, двери и свет.

Работать честно, добросовестно, соблюдать трудовую дисциплину, эффективно использовать рабочее время, не допускать действий, мешающим другим работникам ухуждать их трудовые обязанности.

Улучшать качество работы, проявлять инициативу и творческий подход к работе, постоянно повышать уровень профессиональных знаний.

Соблюдать требования охраны труда, предусмотренные нормативными актами Российской Федерации и нормативными документам ГБПОУ РТ «РМК», осуществлять предписанные корпоративные профилактические оздоровительные мероприятия.

Соблюдать установленный режим работы, Правила внутреннего трудового распорядка, проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость. Соблюдать этику делового общения, служебного поведения в сфере профессиональной, производственной деятельности.

Незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю (заведующему, заместителю) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в трудовом коллективе, уважать права других работников.

Действовать в интересах ГБПОУ РТ «РМК», пресекать посягательства на его собственность, недобросовестные действия, наносящие ущерб Колледжу, отстаивать интересы работников колледжа в общественной жизни.

11. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА

12.1. Под материальной ответственностью работника понимается ответственность работника, виновными противоправными действиями (бездействием) которого работодателю причинен имущественный ущерб, возместить его в размере и порядке, предусмотренными трудовым законодательством (глава 39 ТК РФ).

12.2. Работник обязан возместить причиненный Работодателю прямой действительный ущерб в полном размере в следующих случаях (ст. 243 ТК РФ):

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном объеме за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

- причинения ущерба в результате административного проступка, установленный соответствующим государственным органом;
- разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную и иную), в случаях, предусмотренных действующим законодательством;
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

14.3. *индивидуальную материальную ответственность в пределах установленных законом несут:*

- работники колледжа;
- заведующий складом;
- дежурные по общежитию;
- программист;
- водители – за сохранность и надлежащее состояние закрепленных за ними служебных автомашин.

12.5. Размер причиненного ущерба, а также порядок взыскания ущерба производится в соответствии с действующим Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативно-правовыми актами.

13. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

13.1. Дисциплина труда – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с трудовым законодательством РФ, иными федеральными законами, локальными нормативными актами и трудовым договором.

13.2. За добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей, за особые успехи в работе Работодатель вправе поощрить работников в виде применения установленных нормативными актами мер поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

13.3. Поощрение должно быть оформлено письменным приказом (распоряжением) Работодателя и доведено до сведения работников колледжа. В приказе (распоряжении) должно быть обязательно указано, за какие конкретные успехи в работе поощряется работник.

13.4. За нарушение трудовой дисциплины, неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

13.5. Увольнение по соответствующим основаниям как мера дисциплинарного взыскания применяется в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

13.6. При наложении дисциплинарного взыскания необходимо установить:

- тяжесть совершенного работником проступка;
- обстоятельства, при которых он совершен;

- характер предшествующей работы и поведение работника.
- 13.6. Выбор предусмотренных мер дисциплинарных взысканий предоставляется Работодателю.
- 13.7. Порядок применения, снятие дисциплинарных взысканий регулируется в соответствии с трудовым законодательством РФ (статьи 192, 193, 194, 195 ТК РФ).
- 13.8. Категорически запрещается самовольная подмена сменами дежурных работников без письменного разрешения директора. В исключительных случаях по веским основаниям, по письменному заявлению работника и по разрешению директора может осуществляться подмена.

14. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

14.1 Работодатель и профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Уставом учреждения, Уставом профсоюза, настоящим Коллективным договором.

14.2 Профсоюзный комитет колледжа представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом о первичной профсоюзной организации.

14.3 Работодатель обеспечивает содействие деятельности Профсоюза со стороны руководителей структурных подразделений и должностных лиц колледжа. Вновь принимаемых работников Работодатель обязуется знакомить с деятельностью Профсоюза, настоящим Коллективным договором.

14.4 Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений.

14.5 Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет Профсоюзному комитету всю необходимую информацию по социально-трудовым вопросам и другим вопросам. Работодатель своевременно информирует Профсоюз обо всех проектах планов перспективного планирования и текущего развития, учитывает его мнение, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работников.

14.6 Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития колледжа и регулирования социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в 5-дневный (ст. 372 ТК РФ) срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и давать по их поводу мотивированные ответы.

14.7. Работодатель перед принятием решения направляет проект нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в профком. Профком не позднее 7-ми рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение

3-х дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

14.8. Работодатель обязан приостановить по требованию профкома исполнение решений, нарушающих условия настоящего Коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

14.9. Работодатель обязуется создавать условия для организации и проведения Профсоюзом независимых экспертиз и исследований условий и организации труда работников, а также знакомить Профсоюз с результатами соответствующих экспертиз и исследований, организуемых по линии Работодателя.

Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя профкома или его представителя в управленческих совещаниях на уровне директора.

Члены Профсоюза несут материальную ответственность за денежные и материальные ценности, получаемые в профсоюзной организации колледжа для ведения общественной работы в рамках Уставной деятельности Профсоюза.

Члены профсоюзного органа, представители Профсоюза в комиссиях колледжа освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет Работодателя на время работы в профсоюзном комитете.

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т. д.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

Работодатель гарантирует оплату председателю профкома, казначею (по согласованию) за счет доходов от оказания платных дополнительных образовательных услуг по решению профсоюзного собрания.

15.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. Договор может быть продлен, изменен, дополнен только по взаимной договоренности сторон.

15.2. Толкование договора и разъяснения по вопросам применения отдельных его положений осуществляется сторонами по взаимной договоренности.

15.3. Дополнения и изменения в договор оформляются приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и вступают в силу с момента утверждения работодателем с учетом мнения профсоюза.

«СОГЛАСОВАНО»

Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБПОУ РТ «Республиканский
медицинский колледж»

М.В.Саая

2023 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Директор ГБПОУ РТ «Республиканский
медицинский колледж»

С.М.Монгуш.

« 19 » 19 2023 г.

Положение об оплате труда работников ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников разработано на основе: Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 г. №197-ФЗ, постановлений Правительства Республики Тыва от 26 ноября 2021 года № 535 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Тыва», от 30 октября 2015 года №494 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных медицинских организаций Республики Тыва» (далее – постановление № 494), от 25 сентября 2018 года № 492 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее - постановление № 492), от 31 октября 2019 года № 518, от 28 октября 2020 года, от 15 ноября 2022 года «Об индексации заработной платы работников казенных, бюджетных и автономных учреждений Республики Тыва», приказами Министерства здравоохранения Республики Тыва от 20 января 2016 года №37пр/16» «О внесении изменений в приказ Минздрава от 11.12.2015г. №1502», от 20 февраля 2016 года №165 пр/16 «О внесении дополнений в приказ от 11.12.15г.№1502», от 29 июня 2018 года №781 пр/18 «О внесении изменения и дополнения в Приложение №2 к приказу МЗ РТ от 11.12.15г. №1502», от 03 октября 2018 года № 1155 «О реализации мероприятий во исполнение постановления Правительства Республики Тыва от 25.09.2018 года № 494 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 12 ноября 2019 года № 1235 пр/19 «О мерах по реализации постановления Правительства Республики Тыва от 31.10.2019 года № 515», от 12 ноября 2019 года № 1236 пр/19 «О мерах по реализации постановления Правительства Республики Тыва от 31.10.2019 года № 518, от 18 ноября 2020 года № 1374пр/20 «О мерах по реализации постановления Правительства Республики Тыва от 28 октября 2020 года № 519», от 21 июля 2022 года №968пр/22 «О внесении изменения в подпункт 2.3 пункта 2.3 Типового положения об оплате труда работников государственных медицинских организаций Республики Тыва», от 17 ноября 2022 года № 1542 пр/22

57

И.О. Керимов
2023 г.

«О мерах по реализации постановления Правительства Республики Тыва от 15 ноября 2022 года № 730», от 23 января 2023 года №54пр/23 «О внесении изменения и дополнения в Типовое положение об оплате труда работников государственных медицинских организаций Республики Тыва», Федерального закона Российской Федерации «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ, Постановления Правительства Республики Тыва от 12.12.2008 г. № 720 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Тыва», Распоряжения Правительства Республики Тыва от 08.06.2015 г. № 252-р «Об утверждении перечней должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, для расчета средней заработной платы руководителей государственных учреждений Республики Тыва», приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н и № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих», Постановление Правительства Республики Тыва от 17.01.2018г № 9 «Об индексации заработной платы отдельных категорий работников бюджетного сектора экономики Республики Тыва на 4% с 01.01.2018 г.», Постановление Правительства Республики Тыва от 31.10.2019 г № 518 «Об индексации заработной платы работников казенных, бюджетных и автономных учреждений Республики Тыва на 4,3% с 01.10.2019 г.», Постановление Правительства Республики Тыва от 28.10.2020 г № 519 «Об индексации заработной платы работников казенных, бюджетных и автономных учреждений Республики Тыва на 3% с 01.10.2020 г.», в целях обеспечения единых подходов при установлении системы оплаты труда работников организации, и определяет порядок и условия оплаты труда работников.

Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется исходя из объема средств, предусмотренных на финансовое обеспечение выполнения Учреждением государственного задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

Система оплаты труда работников медицинской организации, включает в себя:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с принятым с учетом мнения представительного органа образовательной организации положением об осуществлении указанных выплат.

Размер оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника, в

котором конкретизированы должностные обязанности, показатели и критерии эффективности деятельности работника, а также меры социальной поддержки.

Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Положение определяет:

- порядок и формирование фонда оплаты труда работников колледжа за счет средств бюджета и иных источников привлечения средств от приносящей доход деятельности в соответствии с законодательством Республики Тыва;
- устанавливает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, педагогических работников, специалистов, служащих, рабочих и порядок их выплаты штатным работникам и работающим по совместительству;
- порядок и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- систему оплаты и стимулирования труда структурных подразделений колледжа.

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

С поступающими на работу, заключается трудовой договор в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и устанавливается размер и порядок оплаты труда в соответствии с настоящим Положением.

В целях совершенствования оплаты труда директор колледжа организует аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством и организует работу по пересмотру и уточнению должностных инструкций работников.

Определение размера и порядка выплат стимулирующего характера на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ рассматривается на Совете колледжа.

Размеры заработной платы, выплаты компенсационного характера работников определяются штатным расписанием, утверждаемым директором колледжа.

К основному персоналу колледжа относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учебное заведение: руководители структурных подразделений, преподаватели, работники учебных, методических и других структурных подразделений.

В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации «Порядок, место и сроки выплаты заработной платы» при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее за три дня до его начала. В соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации «Сроки расчета при увольнении» при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника.

При начислении заработной платы по совместительству руководствоваться требованиями статьи 284 ТК РФ. Продолжительность рабочего времени по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Согласно статье 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Зарплата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

II. Порядок и условия оплаты труда Работников

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Фонд оплаты труда работников формируется директором колледжа на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.1.2. Директор, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.1.3. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются директором колледжа на основании размеров должностных окладов по профессионально квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевых профессий рабочих.

2.1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором колледжа на основании размеров должностных окладов по профессионально квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих, и общеотраслевых профессий рабочих на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.1.5. Система оплаты труда работников колледжа включает в себя размеры:

- базовых (минимальных) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, стимулирующие надбавки, премии).

Конкретные размеры повышающих коэффициентов — доплат, надбавок работникам образовательных организаций определяются образовательной организацией самостоятельно, и закрепляются в локальных нормативных актах колледжа.

2.1.6 Размер оплаты труда работников колледжа определяется с учетом следующих

условий:

- минимальных размеров тарифных ставок, минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников, устанавливаемых в зависимости от должности по соответствующим профессиональным-квалификационным группам и квалификационным уровням;
- стимулирующей выплаты за наличие квалификационной категории;
- продолжительности рабочего времени (нормы часов работы за ставку заработной платы) работников и педагогических работников колледжа, установленных приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- наличия званий и государственных наград, отнесения к категории молодых специалистов;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда работников;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- дополнительной оплаты педагогическим и другим работникам за работу, не входящую в их должностные обязанности, в том числе связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом, стаж работы, руководство ПЦК и другое);
- выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда;
- процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- выплат стимулирующего характера;
- других условий оплаты труда, установленных в Республике Тыва.
- интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в следующих размерах:

до 100 процентов от должностного оклада работникам, специалистам, рабочим, работающим в учреждении; Данная выплата устанавливается работнику приказом руководителя организации на месяц или иной срок, но сроком не более одного года. При установлении размера выплаты за интенсивность необходимо учитывать сложность и напряженность выполняемой работником работы, особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации, организацию и проведение мероприятий, направленных на улучшение работы, мотивируя тем самым работников к применению в работе новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда.

2.1.7. Оплата труда работникам колледжа от приносящей доход деятельности

состоит из:

- штатного расписания персонала, заработная плата которого обеспечивается за счет средств от приносящей доход деятельности;
- компенсационных выплат работникам за увеличение объема работы за счет средств от приносящей доход деятельности;
- выплат стимулирующего характера;

2.1.8. Ставки заработной платы педагогических работников определяются в размере минимальных ставок заработной платы по должностям педагогических работников, согласно Постановления № 492 от 20.09.2021г.

В оклады (должностные оклады) педагогических работников учреждений включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.1.9. Должностные оклады руководителя, работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала колледжа определяются согласно размеру должностных окладов по профессионально квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих и размеру окладов общепрофессиональных профессий рабочих.

2.1.10. Система оплаты труда работников колледжа устанавливается с учетом мнения представительного органа работников.

2.1.11 Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) либо установление стимулирующих выплат производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, (с 1 сентября, с 1 января);
- при получении образования или восстановлении документов об образовании (молодым специалистам с момента получения документов);
- при присвоении квалификационной категории (с момента получения категории);
- при присвоении почетного звания (с момента получения документов).

2.2. Выплата компенсационного характера

2.2.1 Компенсационные выплаты работникам осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работу:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за заведование структурным подразделением;
- за классное руководство;
- за проверку письменных работ;
- за заведование кабинетами;
- за работу по психолого-педагогической направленности;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- повышенная оплата сверхурочной работы;
- районный коэффициент;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

2.2.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации «Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» и на основании результатов специальной оценки условий труда.

2.2.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями; устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации «Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями» и на основании результатов специальной оценки условий труда.

2.2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах.

2.2.5. Доплата за совмещение профессии (должности) устанавливается работнику при совмещении им профессии (должности). Размер доплаты и период совмещения определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты определяется с учетом содержания и (или) объемом дополнительной работы.

2.2.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов вечера до 06.00 часов утра. Размер доплаты составляет не менее 35% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

2.2.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата сверхурочной работы работникам оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации «Оплата сверхурочной работы».

2.2.8. Перечень условий труда, видов работ, за которые устанавливаются компенсационные выплаты, а также минимальные размеры компенсационных коэффициентов, применяемых при оплате труда работников образовательных учреждений представлены (Приложение № 6).

2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников, которые закрепляются в локальном акте колледжа.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за высокие результаты работы (Приложение №1);
- выплаты за качество выполняемых работ (Приложение №1);
- выплаты за стаж педагогической работы:
 - от 1 до 5 лет - 0,02
 - от 5 до 10 лет - 0,035
 - от 10 до 15 лет - 0,05
 - от 15 до 20 лет - 0,06
 - свыше 20 лет - 0,075

2.3.3. За стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам колледжа устанавливаются стимулирующие выплаты в следующих размерах:

- от 3 до 5 лет непрерывной работы – 5 процентов к окладу (должностному окладу);
- свыше 5 лет– 10 процентов к окладу (должностному окладу).
- свыше 10 лет непрерывной работы –15 процентов к окладу(должностному окладу).

Доплаты за наличие квалификационной категории педагогических работников:

- высшая квалификационная категория — 2000 рублей
- первая квалификационная категория — 1000 рублей.
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за почетные звания и ученую степень:
 - при наличии почетных званий "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации" устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу – 0,10%;
 - при наличии почетных званий «Народный учитель Республики Тыва» и "Заслуженный работник образования Республики Тыва" устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу - 0,05%.
 - при наличии ученой степени устанавливается ежемесячная доплата к должностному окладу за ученую степень: "доктор наук" - 0,15% "кандидат наук" - 0,10%;
 - при наличии почетных знаков «Почетный работник общего образования», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник среднего профессионального образования России» производится надбавка по основному месту работы в размере 0,05 процентов от должностного оклада (ставки заработной и даты) с учетом фактической нагрузки, но не более чем за норму педагогической нагрузки.

За наличие ученых степеней и почетного звания:

- кандидат медицинских наук, заслуженный врач (работник) Российской Федерации (Республики Тыва), Отличник здравоохранения Российской Федерации – 7 процентов к окладу (должностному окладу);
- доктор медицинских наук, Заслуженный врач Российской Федерации, Народный врач Республики Тыва – 15 процентов к окладу (должностному окладу).

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

2.3.3 Руководитель для поддержки молодых специалистов устанавливает надбавку к ставке заработной платы (должностному окладу) педагогическим работникам, поступившим на работу в образовательные организации по полученной специальности впервые — на период до прохождения ими аттестации с целью установления квалификационной категории (но не более 1 года):

- с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием) — 0,05%;
- с высшим профессиональным образованием - 0,04%;
- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) — 0,03%;
- со средним профессиональным образованием — 0,02%.

2.3.4. Надбавка за наставничество устанавливается работникам, осуществляющим функции наставника в отношении работников учреждения - молодых специалистов, в размере 15% от должностного оклада. Положение о наставничестве в колледже устанавливается нормативным правовым актом Министерства образования Республики Тыва.

2.3.5. Размеры выплат стимулирующего характера заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем самостоятельно за качество и высокие результаты.

Размеры надбавок и порядок их установления определяются учреждением образования в пределах средств, направляемых на оплату труда, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения образования.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется после произведения расчета суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, и сравнения ее с бюджетными субсидиями на оплату труда на календарный год.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в фонде оплаты труда должен составлять не более 40 % средств на оплату труда, формируемых за счет субсидий и средств от приносящей доход деятельности.

2.3.6. Для работников может быть установлен один или несколько видов премий, в зависимости от фонда оплаты труда (Приложение № 7):

- премии по итогам работы (полугодие, год);
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

2.3.7. Решение о введении конкретной премии принимает работодатель. При этом наименование премии, период, за который выплачивается премия, устанавливается локальным нормативным актом, утвержденным директором колледжа и по согласованию с Советом колледжа, в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

Оплата труда директора колледжа, заместителей и руководителей структурных подразделений

Заработная плата директора колледжа, заместителей и руководителей структурных подразделений состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, объема учебной нагрузки и устанавливается настоящим Положением.

Размеры должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат директора ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» устанавливается в трудовом договоре, заключенном с Министерством здравоохранения Республики Тыва. Премирование директора ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» производится по результатам оценки деятельности учреждения Министерством здравоохранения Республики Тыва.

Должностные оклады заместителей директора ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» устанавливается в соответствии с постановлениями № 492, №494.

Компенсационные выплаты для заместителей директора ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» устанавливаются директором ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» в соответствии с настоящим Положением.

Размеры стимулирующих выплат заместителей директора ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» устанавливаются директором ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж».

Предельная доля оплаты труда Работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» должна составлять не более 40 процентов. Предельное соотношение средней заработной платы директора ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» и средней заработной платы Работников устанавливается в кратности от 1 до 3. При этом размер средней заработной платы устанавливается в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы Работников для целей статистического наблюдения.

Директору колледжа устанавливается дополнительный размер оплаты труда, за счет средств полученных образовательным учреждением из внебюджетных источников.

Должностные оклады заместителей директора устанавливаются директором колледжа на 15% ниже должностного оклада установленного.

Премирование директора колледжа осуществляется с учетом результатов деятельности в соответствии с показателями эффективности работы.

Размеры и порядок премирования директора колледжа устанавливается Учредителем.

Другие вопросы оплаты труда

Штатное расписание по всем видам деятельности колледжа, включает все должности работников, включая работников, относимых к основному персоналу и ежегодно утверждается директором колледжа.

Численный состав работников колледжа должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ.

В штатном расписании предусматриваются должности административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала.

Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Для обеспечения преподавателями реализации учебно-воспитательных задач им устанавливаются компенсационные выплаты. С целью повышения качества работы дополнительно устанавливаются стимулирующие доплаты и надбавки согласно системным показателям (Приложение № 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, устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются директором колледжа самостоятельно при оплате за педагогическую работу отдельных специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в колледже, а также участвующих в проведении учебных занятий.

Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей колледжа устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

Работникам (прочему персоналу), занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются директором колледжа самостоятельно, пропорционально отработанному времени. Работники, состоящие в штате колледжа, могут выполнять педагогическую работу, помимо основной работы, в следующем рекомендованном объеме: директор, по согласованию с Учредителем, - не более 9 часов в неделю, заместитель директора — не более 12 часов в неделю, педагогические работники - не более 27 часов в неделю с учетом педагогической нагрузки внеурочной деятельности (кружки).

Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера определяется путем умножения оклада на соответствующий повышающий коэффициент и не образует новый оклад.

В соответствии со статьей 133 ТК РФ, постановлением Правительства Республики Тыва от 20 февраля 2022г. № 93 «Об иных дополнительных выплатах работникам бюджетной сферы Республики Тыва», работникам бюджетной сферы Республики Тыва, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в случае если их месячная заработная плата ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установить иную выплату – доплата до минимального размера оплаты труда в размере разницы между величиной минимального размера оплаты труда и месячной заработной платой.

Работникам бюджетной сферы Республики Тыва, не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и (или) не выполнившим нормы труда (трудовые

обязанности), доведение до величины минимального размера оплаты труда производится пропорционально фактически отработанному времени.

В месячную основную заработную плату работника входит:

- должностной оклад с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих и профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда;
- Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты специалистам с высшим и средним образованием за наличие ученых степеней и почетного звания;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Включение в состав МРОТ выплат за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, а также доплат за совмещение профессий, должностей, расширение зон обслуживания, за сверхурочную работу не допускается, также не учитываются в МРОТ районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям (постановление Президиума ВС РФ от 07.02.2018 № 4ПВ17, КС РФ от 07.12.2017 № 38-П).

Настоящее Приложение разработано в соответствии с Постановления Правительства Республики Тыва от 20.09.2021 г. № 492 «Об утверждении **Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Тыва**» в целях поощрения за качество и высокие результаты работы. Стимулирующие и специальные выплаты осуществляются в пределах соответствующей части фонда оплаты труда.

1. Коэффициент стимулирующей выплаты для административно-управленческого персонала

Должность	Основания для стимулирующих выплат	Коэффициент стимулирующей выплаты
Заместитель директора по учебной, учебно-производственной работе	<ol style="list-style-type: none"> 1) Эффективная организация и обеспечение контроля за учебно-производственной и научно-методической работе в ОУ; 2) высокий уровень сохранения контингента обучающихся студентов не более 5% отчисленных без уважительных причин; 3) эффективная организация производственного обучения и практики; 4) эффективная организация инновационной (экспериментальной) деятельности педагогов; 5) «высокое», «оптимальное» или «удовлетворительное» качество образования в ОУ; 6) высокие результаты работы 	До 0,5 РЗО
Заместитель директора воспитательной работе	<ol style="list-style-type: none"> 1) Эффективная организация и обеспечение контроля воспитательной работы; 2) Отсутствие правонарушений среди обучающихся и студентов или динамика, снижения доли от их общего количества. 3) организация работы общественных органов, участвующих в управлении ОУ; 4) поддержание благоприятного психологического климата в коллективе; 5) организация востребованного обучающимися и студентами дополнительного образования; 6) формирование компетенций, положительных качеств личности. 	До 0,5 РЗО
Руководитель структурного подразделения, заведующий (отделением, мастерскими, общежитием, гаражом, библиотекой и др.)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Обоснованное целеполагание, высокое качество планирования, оптимальная организация деятельности, своевременное регулирование и коррекция; 2) организация контроля на высоком уровне системный анализ уставной деятельности учреждения; 3) «оптимальное», «высокое» качество образования в ОУ; 4) доля средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в общем объеме расходов учреждения (не менее 10%); 5) поддержание хорошего состояния материально-технической базы структурного подразделения ОУ; 	До 0,5 РЗО

	<ul style="list-style-type: none"> 6) выполнение требований Госпожнадзора, Роспотребнадзора и Энергонадзора; 7) создание безопасных условий, отсутствие травматизма; 8) сохранение и поддержание благоприятного, психологического климата в коллективе. 	
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	<ul style="list-style-type: none"> 1) Эффективная организация образовательного и воспитательного процесса; 2) поддержание хорошего состояния материально-технической базы (автотракторной и сельскохозяйственной техники, оборудования, инвентаря, земельных угодий); 3) оптимальное выполнение требований Госпожнадзора, Роспотребнадзора и Энергонадзора; 4) создание безопасных условий, отсутствие травматизма; 5) оптимальная результативность деятельности учебного хозяйства; 6) высокие результаты работы. 	До 0,5 РЗО
Главные специалисты	<ul style="list-style-type: none"> 1) Достоверное и объективное отражение всех операций финансово-хозяйственной деятельности учреждения и обеспечение систематического контроля за расходованием денежных средств и материальных ценностей в соответствии с целевым назначением; своевременное и качественное предоставление отчетности; выполнение финансовой дисциплины; 2) организация учета в соответствии с нормативными актами, осуществление контроля за его постановкой и состоянием отчетности в учреждении; 3) контроль за выполнением сметы расходов учреждения, в том числе за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; 4) разработка новых программ, положений, подготовка отчетных расчетов; 5) качественное ведение документации; 6) высокие результаты работы. 	До 0,5 РЗО

Минимальные размеры должностных окладов, минимальные размеры ставок заработной платы по должностям педагогических работников.

(Согласно Постановлению Правительства Республики Тыва от 20.09.2021 г. № 492 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Тыва»)

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Минимальные размеры окладов (ставок) педагогических работников (рублей)
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду	12300,00
	Инструктор по физической культуре	12300,00
	Музыкальный руководитель	12300,00
	Старший вожатый	12300,00
2 квалификационный уровень	Концертмейстер	12500,00
	Педагог дополнительного образования	12500,00
	Социальный педагог	12500,00
	Тренер-преподаватель	12500,00
	Педагог-организатор	12500,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель	12700,00
	Мастер производственного обучения	12700,00
	методист	12700,00
	Педагог-психолог	12700,00
	Старший инструктор-методист	12700,00
	Старший педагог дополнительного образования	12700,00
	Старший тренер преподаватель	12700,00
4 квалификационный уровень	Преподаватель	12900,00
	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	12900,00
	Руководитель физического воспитания	12900,00
	Старший воспитатель	12900,00
	Старший-методист	12900,00

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ РТ «РМК»

Размеры должностных окладов, руководителей государственных образовательных организаций в зависимости от группы по оплате труда

(Согласно Постановлению Правительства Республики Тыва от 20.09.2021 г. № 492 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Тыва»)

Наименование должности	Должностные оклады по группам оплаты руководителей			
	I	II	III	IV
Руководитель организации общего образования и среднего профессионального образования	22900,00	21300,00	20200,00	18750,00

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ РТ «РМК»

Минимальные оклады руководителей структурных подразделений по должностям руководителей структурных подразделений в зависимости от группы по оплате труда

(Согласно Постановлению Правительства Республики Тыва от 20.09.2021 г. № 492 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Тыва»)

Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада руководителей структурных подразделений

	(рублей)
2 квалификационный уровень	
- заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим основные общеобразовательные программы и дополнительные общеобразовательные программы; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательной организации (подразделения), реализующей программы среднего профессионального образования<*>, старший мастер образовательной организации (подразделения), реализующей образовательные программы среднего профессионального образования	
1 группа по оплате да руководителей образовательных организаций	15100
2 группа по оплате да руководителей образовательных организаций	14720
3 группа по оплате да руководителей образовательных организаций	14300
4 группа по оплате да руководителей образовательных организаций	13900
3 квалификационный уровень	
- начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательной организации (подразделения), реализующей образовательные программы среднего профессионального образования	
1 группа по оплате да руководителей образовательных организаций	15430
2 группа по оплате да руководителей образовательных организаций	15075
3 группа по оплате да руководителей образовательных организаций	14740
4 группа по оплате да руководителей образовательных организаций	14415

<*> кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

Примечание: оклады заместителей руководителя структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5-10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ РТ «РМК»

Размеры окладов профессорско-преподавательского состава дополнительного профессионального образования по должностям профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений

(Согласно Постановлению Правительства Республики Тыва от 20.09.2021 г. № 492 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Тыва»)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада педагогических работников (бел)
1 квалификационный уровень	ассистент, преподаватель (без ученой степени)	13100
	ассистент, преподаватель (при наличии ученой степени кандидата наук)	16100
	ассистент, преподаватель (при наличии ученой степени доктора наук)	20100
2 квалификационный уровень	старший преподаватель (без ученой степени)	13500
	старший преподаватель (при наличии ученой степени кандидата наук)	16500
	старший преподаватель (при наличии ученой степени доктора наук)	20500
3 квалификационный уровень	доцент (без ученой степени)	15100
	доцент (при наличии ученой степени кандидата наук)	18400
	доцент (при наличии ученой степени доктора наук)	22800
4 квалификационный уровень	профессор (при наличии ученой степени кандидата наук)	24500
	профессор (при наличии ученой степени доктора наук)	29400
5 квалификационный уровень	заведующий кафедрой	устанавливается оклад соответствующего преподавателя и с применением надбавки за заведование кафедрой

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ РТ «РМК»

РАЗМЕРЫ должностных окладов работников
по профессиональной квалификационной группе должностей работников
учебно-вспомогательного персонала первого уровня
(Согласно Постановления Правительства Республики Тыва от 20.09.2021 г. № 492 «Об
утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных
организаций Республики Тыва»)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада педагогических работников (рублей)
I квалификационный уровень	секретарь учебной части	10500
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму , младший воспитатель	10985

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов
и служащих

Постановление Правительства Республики Тыва от 25.09.2018 г. № 492 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей- специалистов и служащих»

Постановление Правительства Республики Тыва от 17.01.2018 г №9 «Об индексации заработной платы отдельных категорий работников бюджетного сектора экономики Республики Тыва на 4% с 01.01.2018 г.»

Постановление Правительства Республики Тыва от 31.10.2019 г № 518 «Об индексации заработной платы работников казенных, бюджетных и автономных учреждений Республики Тыва на 4,3% с 01.10.2019 г.»

Постановление Правительства Республики Тыва от 28.10.2020 г № 519 «Об индексации заработной платы работников казенных, бюджетных и автономных учреждений Республики Тыва на 3% с 01.10.2020 г.»

Постановление Правительства Республики Тыва от 15.11.2022 г № 730 «Об индексации заработной платы работников казенных, бюджетных и автономных учреждений Республики Тыва на 4% с 01.10.2022 года»

Наименование профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Должностной оклад (руб.)

<p>Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня (по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов)</p>	<p>1 квалификационный уровень</p>	<p>Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня по которым предусмотрено присвоение 1, 2 квалификационных разрядов: истопник, курьер, дворник, гардеробщик, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, сторож (вахтер), грузчик, кассир билетный, кастелянша, кухонный рабочий, лифтер, машинист по стирке и ремонту спецодежды, няня, кладовщик, подсобный рабочий, рабочий по уходу за животными, мойщик посуды, сестра – хозяйка</p> <p>Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда: оператор копировальных и множительных машин, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дезинфектор, буфетчик</p>	<p>8549,00</p> <p>8639,00</p>
--	-----------------------------------	--	-------------------------------

<p>Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня (по которым предусмотрено присвоение 6,7 квалификационных разрядов)</p>	<p>2 квалификационный уровень</p>	<p>Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда: швея, водитель автомобиля (управление пожарными автомобилями и автомобилями скорой помощи)</p> <p><i>Примечания:</i></p> <p>- в случаях работы на 2-3 видах автомобилей (легковом, грузовом, автобусе и т.п.);</p> <p>- в случаях выполнения всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля при отсутствии в учреждении специализированной службы технического обслуживания автомобилей</p>	<p>8677,00</p> <p>Водители тарифицируются на разряд выше с повышением оклада на 10 %.</p>
<p>Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня занятых на важных (особо важных) и</p>	<p>4 квалификационный уровень</p>	<p>Слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, слесарь – электромонтажник, столяр, электросварщик, слесарь-электрик.</p>	<p>10559,00</p>

ответственных (особо ответственных) работах			
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	Секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, статистик, делопроизводитель, кассир, дежурный (по выдаче справок, залу, общежитию и др.), комендант,	3456,00
	2 квалификационный уровень	кассир	3485,00
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	Администратор, инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, диспетчер, лаборант, техник, художник	3668,00
	2 квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством, заведующий канцелярией, заведующий архивом, старший лаборант, старший администратор, техник 2 категории.	3741,00

	3 квалификационны й уровень	Заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, техник 1 категории.	5517,00
	4 квалификационны й уровень	механик	5851,00
Общепромышленные должности служащих третьего уровня	1 квалификационны й уровень	Архитектор, аудитор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по охране труда, эколог, специалист по кадрам, экономист, программист, менеджер, переводчик, инженер, психолог, социолог, юрисконсульт.	4180,00
	2 квалификационны й уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня по которым может устанавливаться 2-ая внутридолжностная категория.	5035,00

	3 квалификационны й уровень	Инженер 1 категории, должности служащих первого квалификационного уровня, по кото-рым может устанавливаться 1- ая внутри должностная категория	5517,00
	4 квалификационны й уровень	Юрисконсульт ведущий, инженер ведущий, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5851,00
	5 квалификационны й уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях.	6323,00

Компенсационные выплаты

1. За работу в местностях с особыми климатическими условиями в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, высокогорных, безводных местностях	Согласно законодательству о государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст.317 ТК РФ)
2. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	Ст. 146, 147 ТК РФ
4. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:	
в ночное время	не ниже 0,2 за каждый час в период с 22 до 6 часов (ст. 149 ТК РФ)
в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьей 153 ТК РФ
5. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
за классное руководство	0,10 при более 15 человек, 0,05 при менее 15 человек
за проверку письменных работ: по русскому языку и литературе, иностранному языку, математике.	0,05
за заведование кабинетами	400,00 руб.
за заведование учебными мастерскими	450,00 руб.

«СОГЛАСОВАНО»

Представитель работников:
Председатель первичной
Профсоюзной организации
ГБПОУ РТ «Республиканский
медицинский колледж»

« 14 » _____ 2023 г.

М.В.Саая

«УТВЕРЖДЕНО»

Директор ГБПОУ РТ «Республиканский
медицинский колледж»

С.М.Монгуш.

« 14 » _____ 2023 г.

Порядок формирования и распределения выплат за счет средств, приносящей доход деятельности ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж»

Источниками оплаты платных услуг, относящихся к приносящей доход деятельности ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» служат:

- 1) оказание образовательных услуг в пределах, установленных лицензией на осуществление образовательной деятельности по основным образовательным программам среднего профессионального образования, по дополнительным профессиональным образовательным программам, сверх финансируемых за счет средств республиканского бюджета контрольных цифр приема граждан, а также по программам профессиональной подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации;
- 2) оказание платных дополнительных образовательных услуг, не предусмотренных соответствующими образовательными программами и федеральными государственными образовательными стандартами;
- 3) осуществление спортивной и физкультурно-оздоровительной деятельности;
- 4) приобретение, изготовление и реализация продукции общественного питания, изготовляемой или приобретаемой за счет средств от приносящей доход деятельности;
- 5) организация и (или) проведение ярмарок, аукционов, выставок, выставок-продаж, симпозиумов, конференций, лекториев, благотворительных и иных аналогичных мероприятий;
- 6) осуществление издательско-полиграфической деятельности (реализация учебно-методической и научной литературы, бланочной и иной печатной продукции, изданной за счет средств от приносящей доход деятельности);
- 7) оказание копировально-множительных услуг, тиражирование учебных, учебно-методических, информационно-аналитических и других материалов;
- 8) предоставление услуг проживания, пользования коммунальными и коммунально-бытовыми услугами в общежитиях работникам и слушателям Колледжа;
- 9) предоставление библиотечных услуг и услуг по пользованию архивами работникам, не являющимся работниками или обучающимися Колледжа;

- 10) оказание услуг в виде аренды нежилого помещения, с согласия Собственника;
 - 11) организация и проведение аккредитации специалистов со средним профессиональным медицинским образованием;
 - 12) реализация программ профессионального обучения по совместным международным планам и программам;
 - 13) создание и распространение учебно-методических материалов и информационной продукции в соответствии с целями деятельности Учреждения;
 - 14) организация и проведение конференций, семинаров, курсов, совещаний, олимпиад, конкурсов, выставок, культурно-массовых мероприятий в соответствии с целями деятельности Учреждения;
- другие разрешенные законодательством источники.

Расход средств от платных услуг осуществляется по Плану финансово-хозяйственной деятельности, утвержденной Министерством здравоохранения Республики Тыва, и распределяются по следующим видам:

- меры социальной поддержки обучающихся в зависимости от их материального положения и академических успехов, а также иные меры социальной поддержки.

- виды материальной поддержки обучающихся за успехи в освоении образовательных программ и активное участие в опытно-экспериментальной и другой работе для обучающихся устанавливаются различные формы морального и материального поощрения: премии, памятные подарки, благодарности.

- премирование работников;
- материальные и приравненные к ним затраты;
- социальное и производственное развитие.

Премирование: Премирование Работников оформляется приказом Работодателя.

Премирование директора ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» производится по результатам оценки деятельности ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» Министерством здравоохранения Республики Тыва.

Ежеквартально 65% на материальные и приравняемые к ним затраты 35% на премирование работников непосредственно связанных с оказанием платных услуг и административно-хозяйственным работникам.

Основанием для премии исполнителей платных услуг служат документы, подтверждающие фактическое отработанное время, объем выполненной работы.

Централизованной бухгалтерией ежеквартально проводит анализ заработанных средств за квартал, за полугодие и за год с распределением заработанных средств в процентном отношении по статьям расходов (35% на премирование с начислениями, 65% на обеспечение материально-технической базы ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж»). Главный бухгалтер централизованной бухгалтерии обязан контролировать средства, направляемые на премирование и начисления, не выходя из 35% на основании ежеквартального анализа поступивших средств.

К материальным и приравненным к ним затратам относятся расходы:

- прочие расходные материалы для обучения;
- приобретение медикаментов и изделий медицинского характера для обучения и для медпункта колледжа;

- малоценных быстро изнашивающихся предметов;
- служебных разъездов и командировок;
- оплату транспортных услуг;
- услуг связи;
- текущий ремонт оборудования, инвентаря, зданий;
- оплату налогов;
- командировочные расходы;
- обучение, повышение квалификации, специализации Работников в соответствии с Коллективным договором ГБПОУ РТ «РМК».

К расходам на социальное и производственное развитие относятся:

- приобретение оборудования;
- приобретение инвентаря и товарно-материальных ценностей;
- внедрение прогрессивных форм обучения и организацию новых видов платных услуг по обучению;
- представительские расходы;
- проведение оздоровительных, культурно-массовых мероприятий;
- приобретение санаторно-курортных путевок;
- приобретение новогодних подарков;
- капитальный ремонт;
- другие затраты, связанные с удовлетворением социальных потребностей Работников;
- другие расходы, не запрещенные законодательством Российской Федерации.

Приложение к разделу № 3
Коллективного договора
«Время труда и время отдыха»

№	Наименование должностей	Количество дней дополнительного отпуска		
		Удлинённый педагогический отпуск (ст.334ТК РФ)	Работа с вредными условиями труда (по результатам проведения СОУТ)	Не нормированный труд (ст.119 ТК РФ)
1	Преподавательский состав	56		
2	Главные специалисты			14
3	Ведущие специалисты			4
4	Программист			4
5	Заведующий складом			4
6	Секретарь (машинист, референт)			4

«СОГЛАСОВАНО»

Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБПОУ РТ «Республиканский
медицинский колледж»

« » 2023 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Директор ГБПОУ РТ
«Республиканский
медицинский колледж»

С.М.Монгуш.

« » 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж»

На основании приказа Министерства здравоохранения Республики Тыва № 1476 от 08 декабря 2015 г. «Об утверждении Положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам подведомственных Министерству здравоохранения Республики Тыва государственных бюджетных учреждений».

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со ст. 168 Трудовым Кодексом Российской Федерации, Положение о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам государственных органов и государственных учреждений Республики Тыва, от 30 октября 2015 г. № 496, в целях определения порядка и размеров возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам подведомственных Министерству здравоохранения Республики Тыва государственных бюджетных учреждений.

Настоящее Положение распространяется и подлежит применению в ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» (далее – ГБПОУ РТ «РМК») в случаях направления Работников в служебные командировки в рамках выполнения государственного задания.

2. При направлении Работников ГБПОУ РТ «РМК» в служебные командировки в пределах территории Российской Федерации обязаны возместить Работникам:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, связанные со служебной командировкой (при условии, что они произведены Работником с разрешения или ведома директора ГБПОУ РТ «РМК»).

3. При направлении Работников в служебные командировки за пределы территории Российской Федерации Работникам дополнительно возмещаются:

- расходы на оформление заграничного паспорта, визы и других выездных документов;
- обязательные консульские и аэродромные сборы;
- сборы за право въезда или транзита автомобильного транспорта;
- расходы на оформление обязательной медицинской страховки;
- иные обязательные платежи и сборы.

II. Размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками Работников в пределах территории Российской Федерации

1. Расходы по проезду включают в себя расходы по проезду к месту командирования и обратно к месту работы (в том числе расходы до станции, пристани, аэропорта и обратно), расходы по проезду из одного населенного пункта в другой, если Работник командирован в несколько мест, расположенных в разных населенных пунктах, а также расходы на оплату услуг по оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей.

2. Расходы по проезду возмещаются Работникам по фактическим затратам, подтвержденным проездными документами, по следующим нормам:

- воздушным транспортом - по тарифу экономического класса;
- морским и речным транспортом - по тарифам, устанавливаемым перевозчиком, но не выше стоимости проезда в четырехместной каюте с комплексным обслуживанием пассажиров;
- железнодорожным транспортом - в вагоне повышенной комфортности, отнесенном к вагону экономического класса, с четырехместными купе категории "К" или в вагоне категории "С" с местами для сидения;
- автомобильным транспортом - по тарифу, устанавливаемому перевозчиком для проезда в автотранспортном средстве общего пользования (кроме легковых такси).

3. При отсутствии проездных документов (билетов) или документов, выданных транспортными организациями и подтверждающими информацию, содержащуюся в проездных документах (билетах), расходы по проезду не возмещаются, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 8 настоящего Положения.

4. В случае использования воздушного, водного или железнодорожного транспорта для проезда в целях служебной командировки Работнику возмещаются расходы по проезду до аэропорта, пристани, станции и обратно (кроме легковых такси) (при наличии проездных документов (билетов) или документов, подтверждающих эти расходы).

5. В случае использования личного автотранспорта для проезда в целях служебной командировки возмещение расходов осуществляется по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем на основании кассовых чеков автозаправочных станций.

Наименьшей стоимостью признается стоимость израсходованного легковым автомобилем Работника топлива и израсходованных смазочных материалов в соответствии с методическими рекомендациями «Нормы расхода топлива и смазочных материалов на автомобильном транспорте», введенными в действие распоряжением Министерства транспорта Российской Федерации от 14 марта 2008 г. № АМ-23-р.

Кратчайшим путем признается расстояние по кратчайшему пути от места работы Работника до места командирования и обратно (а также из одного населенного пункта в другой, если Работник командирован в несколько мест, расположенных в разных населенных пунктах), определяемому по атласу автомобильно-дорожной сети Российской Федерации, а если эти места в атласе не указаны, - по справке, выданной уполномоченными органами в сфере управления автомобильными дорогами.

6. Расходы по найму жилого помещения включают в себя расходы по бронированию жилого помещения.

Расходы по найму жилого помещения не возмещаются в случае предоставления командированному Работнику бесплатного жилого помещения.

Расходы по найму жилого помещения возмещаются Работникам по фактическим затратам, подтвержденным служебными документами, по норме не более стоимости однокомнатного (одноместного) номера.

В случае вынужденной остановки в пути командированному Работнику возмещаются расходы по найму жилого помещения, подтвержденные соответствующими документами, по норме, установленной абзацем третьим настоящего пункта.

7. Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), возмещаются Работникам за каждый день нахождения в служебной командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, в размере, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 2 октября 2002 г. № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений».

8. В случае временной нетрудоспособности командированного Работника, удостоверенной в установленном порядке, ему возмещаются расходы по найму жилого помещения (кроме случаев, когда командированному Работнику оказывается медицинская помощь в стационарных условиях) и выплачиваются суточные в течение всего периода времени, пока он не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к выполнению возложенного на него служебного задания или вернуться к постоянному месту жительства.

9. В случае командирования Работника в такое место, откуда он по условиям транспортного сообщения и характеру выполняемого служебного задания имеет возможность ежедневно возвращаться к постоянному месту жительства, суточные не возмещаются.

Если командированный Работник по окончании рабочего дня по согласованию с Работодателем остается в месте командирования, то расходы по найму жилого помещения возмещаются ему в размерах, установленных настоящим Положением.

Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения Работника из места командирования к постоянному месту жительства в каждом конкретном случае решается Работодателем с учетом расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого служебного задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха.

III. Размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками Работников ГБПОУ РТ «Республиканский медицинский колледж» за пределы территории Российской Федерации

10. За время нахождения в пути Работника, направляемого в служебную командировку на территорию иностранного государства, суточные выплачиваются:

- при проезде по территории Российской Федерации - в порядке и размерах, установленных для служебных командировок в пределах территории Российской Федерации;

- при проезде по территории иностранного государства - в порядке и размерах, установленных постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2005 г. № 812 «О размере и порядке выплаты суточных в иностранной валюте и надбавок к суточным в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников, заключивших трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работников государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений».

11. Расходы по найму жилого помещения при направлении Работников ГБПОУ РТ «РМК» в служебные командировки за пределы территории Российской Федерации возмещаются Работникам в соответствии с приказом Министерства финансов Российской Федерации от 2 августа 2004 г. № 64н «Об установлении предельных норм возмещения расходов по найму жилого помещения в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников, заключивших трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работников государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений».

Расходы по найму жилого помещения, расположенного на территории иностранного государства, возмещаются по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами.

12. Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), при направлении Работников ГБПОУ РТ «РМК» в служебные командировки за пределы территории Российской Федерации возмещаются Работникам:

- при проезде по территории Российской Федерации в порядке и размерах, которые предусмотрены абзацем первым пункта 10 настоящего Положения;

- при проезде по территории иностранного государства - в иностранной валюте в размерах, установленных для служебных командировок на территории иностранных государств Работников, заключивших трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работников государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2005 г. № 812 «О размере и порядке выплаты суточных в иностранной валюте и надбавок к суточным в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников, заключивших трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работников

государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений».

13. При следовании командированного Работника ГБПОУ РТ «РМК» с территории Российской Федерации на территорию иностранного государства день пересечения Государственной границы Российской Федерации включается в дни, за которые суточные возмещаются в иностранной валюте, а при следовании с территории иностранного государства на территорию Российской Федерации день пересечения Государственной границы Российской Федерации включается в дни, за которые суточные выплачиваются в рублях.

Даты пересечения Государственной границы Российской Федерации при следовании с территории Российской Федерации на территорию иностранного государства и при следовании с территории иностранного государства на территорию Российской Федерации определяются по отметкам пограничных органов в паспорте, служебном паспорте или дипломатическом паспорте Работника.

При направлении Работника в служебную командировку на территории двух или более иностранных государств суточные за день пересечения границы между иностранными государствами выплачиваются в иностранной валюте по нормам, установленным для государства, в которое направляется Работник.

При направлении Работника в служебную командировку на территории государств - участников Содружества Независимых Государств, с которыми заключены межправительственные соглашения, на основании которых в документах для въезда и выезда пограничными органами не делаются отметки о пересечении государственной границы, дата пересечения Государственной границы Российской Федерации определяется по проездным документам (билетам).

14. В случае вынужденной задержки в пути суточные за время задержки возмещаются Работникам при представлении документов, подтверждающих факт вынужденной задержки.

15. Работнику, направленному в служебную командировку на территорию иностранного государства и возвратившемуся на территорию Российской Федерации в тот же день, суточные в иностранной валюте возмещаются в размере 50 процентов нормы расходов на выплату суточных, установленных для служебных командировок на территории иностранных государств Работников, заключивших трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работников государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений.

16. В случае если Работник, направленный в служебную командировку на территорию иностранного государства, в период служебной командировки обеспечивается иностранной валютой на личные расходы за счет принимающей стороны, направляющая сторона возмещение суточных в иностранной валюте не производит. Если принимающая сторона не выплачивает указанному Работнику иностранную валюту на личные расходы, но предоставляет ему за свой счет питание, направляющая сторона возмещает ему суточные в иностранной валюте в размере 30 процентов нормы расходов на выплату суточных, установленных для служебных командировок на территории иностранных государств Работников, заключивших трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работников государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений.

17. Расходы на оформление заграничного паспорта, визы и других выездных документов, обязательные консульские и аэродромные сборы, сборы за право въезда или транзита автомобильного транспорта, расходы на оформление обязательной медицинской страховки и иные обязательные платежи, и сборы возмещаются Работникам по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами.

IV. Порядок возмещения расходов, связанных со служебными командировками Работников

18. При направлении Работника ГБПОУ РТ «РМК» в служебную командировку ему выдается аванс на командировочные расходы на основании его заявления.

19. Окончательный расчет с Работником по возмещению расходов, связанных со служебной командировкой, осуществляется в течение трех рабочих дней со дня представления Работником авансового отчета об израсходованных в связи со служебной командировкой суммах. Работник обязан представить авансовый отчет в течение трех рабочих дней со дня возвращения из служебной командировки. К авансовому отчету прилагаются проездные документы, документы о найме жилого помещения, иные документы, подтверждающие произведенные расходы.

20. По расходным обязательствам переданных полномочий, источником финансирования которых являются субвенции из федерального бюджета, следует руководствоваться нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации по порядку и размерам возмещения расходов, связанных со служебными командировками.

21. Возмещение расходов в размерах, установленных настоящим Положением, производится государственными учреждениями в пределах ассигнований, выделенных им из республиканского бюджета, либо (в случае использования указанных ассигнований в полном объеме) за счет экономии средств, выделенных из республиканского бюджета на их содержание.

22. Расходы, превышающие размеры, установленные настоящим Положением, а также иные связанные со служебными командировками расходы (при условии, что они произведены Работником с разрешения или ведома Работодателя) возмещаются государственными учреждениями за счет экономии средств, сложившейся в процессе исполнения бюджетной сметы получателя средств республиканского бюджета, а также плана финансово-хозяйственной деятельности ГБПОУ РТ «РМК»

«СОГЛАСОВАНО»

Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБПОУ РТ «Республиканский
медицинский колледж»

_____ М.В.Саая
« ____ » _____ 2023 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Директор ГБПОУ РТ
«Республиканский
медицинский колледж»

_____ С.М.Монгуш.
« ____ » _____ 2023г.

Список рабочих мест с вредными и опасными условиями труда

№	Рабочие места	Количество работников	Класс условий труда
1	Преподаватель	28	3.1
2	Фельдшер	1	3.1
3	Столяр	2	3.1
4	Слесарь-электрик	2	3.1
5	Электро-газосварщик	1	3.1
6	Слесарь по обслуживанию тепловых сетей	1	3.1
7	Слесарь-сантехник	1	3.1

«СОГЛАСОВАНО»

Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБПОУ РТ «Республиканский
медицинский колледж»

_____ М.В.Саая
« ___ » _____ 2023 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Директор ГБПОУ РТ
«Республиканский
медицинский колледж»

_____ С.М.Монгуш.

« ___ » _____ 2023г.

**Перечень
профессий (должностей) работников, которым необходимо прохождение обучения и
проверке знаний требований по охране труда**

№ п/п	Должность/профессия	Численность	Первичный инструктаж	Стажировка	ПП	СИЗ	Обучение требованиям охраны труда		
							А	Б	В
1	Директор	1	0	0	УЦ	0	УЦ	УЦ	0
2	Заместитель директора по учебной работе	1	0	0	УЦ	0	УЦ	УЦ	0
3	Заместитель директора по воспитательной работе	1	0	0	УЦ	0	УЦ	УЦ	0
4	Заместитель директора по методической работе	0	0	0	0	0	0	0	0
5	Заместитель директора по АХЧ	1	0	0	УЦ	0	УЦ	УЦ	0
6	Заведующий отделением "Лечебное дело"	1	1	0	1	0	0	1	0
7	Заведующий отделением "Сестринское дело"	1	1	0	1	0	0	1	0
8	Заведующий очно-заочным отделением "Сестринское дело"	1	1	0	1	0	0	1	0
9	Заведующий отделением по практическому обучению	1	1	0	1	0	0	1	0
10	Заведующий отделением	1	1	0	1	0	0	1	0

	повышения квалификации								
11	Руководитель физического воспитания	1	1	0	1	0	0	1	0
12	Педагог-психолог	1	0	0	УЦ	0	УЦ	УЦ	0
13	Методист по научно-инновационн ой работе	1	0	0	0	0	1	0	0
14	Методист учебной части	3	0	0	0	0	3	0	0
15	Методист отделения повышения квалификации	2	0	0	0	0	2	0	0
16	Инструктор по физической культуре	1	1	0	0	0	0	1	0
17	Секретарь учебной части	1	0	0	0	0	1	0	0
18	Преподаватель	28	28	0	28	0	0	28	0
19	Фельдшер	1	1	0	УЦ	0	0	1	0
20	Главный специалист по трудоустройству и профорientации	1	0	0	0	0	1	0	0
21	Воспитатель общежития	2	2	0	0	0	2	0	0
22	специалист по социальной работе	1	0	0	0	0	1	0	0
23	Концертмейстер	1	1	0	0	0	0	1	0
24	Библиотекарь	2	2	0	0	0	0	2	0
25	Музыкальный руководитель	1	1	0	0	0	0	1	0
26	Заведующий общежитием	1	1	0	1	0	1	0	0
27	Паспортист	0	0	0	0	0	0	0	0
28	Старший лаборант	1	1	0	0	0	1	1	0
29	Лаборант	6	6	0	0	0	6	0	0
30	Диспетчер образовательной организации	1	1	0	0	0	1	0	0
31	Художник-оформите ль	1	1	0	0	0	0	1	0
32	Начальник отдела ОПКиДО	1	0	0	УЦ	0	УЦ	УЦ	0
33	Главный специалист (юрисконсульт)	1	0	0	УЦ	0	УЦ	УЦ	0
34	Специалист по кадрам	1	0	0	0	0	1	0	0
35	Заведующий архивом	1	1	0	0	0	1	0	0
36	Заведующий хозяйством (музея)	1	1	0	0	0	1	0	0
37	Секретарь-машинист ка	1	0	0	0	0	1	0	0

	(секретарь-директора)								
38	Ведущий специалист по охране труда	1	0	0	УЦ	0	УЦ	УЦ	0
39	Ведущий специалист по ГО и ЧС	1	0	0	УЦ	0	1	0	0
40	Ведущий специалист по госзакупкам	1	0	0	0	0	1	0	0
41	Программист 1 категории	1	1	0	0	0	1	0	0
42	Водитель автомобиля	1	1	1	1	0	0	1	0
43	Столяр	2	2	2	2	0	0	2	0
44	Газосварщик ручной сварки	1	1	1	1	0	0	1	0
45	Слесарь-сантехник	1	1	1	1	0	0	1	0
46	Слесарь-теплосети	1	1	1	1	0	0	1	0
47	Слесарь-электрик	2	2	2	2	0	0	2	0
48	Кастелянша	1	1	0	0	0	0	1	0
49	Уборщик служебных помещений	6	6	0	0	0	0	6	0
50	Дворник	2	2	0	0	0	0	2	0
51	Гардеробщик	3	3	0	0	0	0	3	0
52	Заведующий складом	1	1	0	0	0	0	1	0
53	Педагог-организатор	0	0	0	0	0	0	0	0
54	Кассир	1	0	0	0	0	1	0	0
55	Программист	0	0	0	0	0	0	0	0
Всего работников:		98							
Подлежит обучению в учебном центре					10	0	8	8	0
Подлежат обучению		78	8	44	0	30	63	0	
Освобождены от обучения		21	91	45	98	60	27	99	

УЦ – учебный центр

ПП - обучение оказанию первой помощи

СИЗ - обучение применению/использованию СИЗ

А - обучения по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда продолжительностью не менее 16 часов (1 раз в 3 года)

Б - обучения безопасным методам и приёмам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков, продолжительностью не менее 16 часов (1 раз в 3 года)

В - обучения безопасным методам и приёмам выполнения работ повышенной опасности, к которым предъявляются дополнительные требования в соответствии с нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (1 раз в год)

«СОГЛАСОВАНО»

Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБПОУ РТ «Республиканский
медицинский колледж»

_____ М.В.Саая
«__» _____ 2023 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Директор ГБПОУ РТ
«Республиканский
медицинский колледж»

_____ С.М.Монгуш.

«__» _____ 2023г.

**Перечень профессий и должностей, которым выдается
бесплатная спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)	Основание
1	2	3	4	5
1	Зам. директора по АХЧ	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Каска защитная(белая)	1 шт. 1 шт. на 2 года	Приказ Минтруда РФ. от 09.12.2014г. №997н п.32
2	Заведующий архивом	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Перчатки с точечным покрытием; Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 3 пары до износа	Приказ Минтруда РФ. от 09.12.2014г. №997н п.7
3	Заведующий складом	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда РФ. от 09.12.2014г. №997н п.31
4	Заведующий хозяйством (музея)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда РФ. от 09.12.2014г. №997н п.32
5	Водитель автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным	1 шт. 12 пар	Приказ Минтруда РФ. от 09.12.2014г. №997н п.11

		<p>покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</p>	<p>дежурные</p> <p>1 шт.</p>	
6	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда РФ. от 09.12.2014г. №997н п.19
7	Дворник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Сапоги кожаные с защитным подноском</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p> <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</p> <p>Валенки с резиновым низом</p> <p>Головной убор утепленный</p> <p>Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>1 шт.</p> <p>3 пары</p>	Приказ Минтруда РФ. от 09.12.2014г. №997н п.23
8	Библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда РФ. от 09.12.2014г. №997н п.30
10	Старший лаборант	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда РФ. от 09.12.2014г. №997н п.102
11	Лаборант	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда РФ. от 09.12.2014г. №997н п.102
12	Фельдшер	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда РФ. от 09.12.2014г. №997н п.
13	Ведущий специалист	Халат для защиты от общих	1 шт.	Приказ Минтруда

	по охране труда	производственных загрязнений и механических воздействий Каска защитная(оранжевая)	1 шт. на 2 года	РФ. от 09.12.2014г. №997н п.36
14	Ведущий специалист по ГО и ЧС	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Каска защитная(оранжевая)	1 шт. 1 шт. на 2 года	Приказ Минтруда РФ. от 09.12.2014г. №997н п.36
15	Программист 1 категории	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда РФ. от 09.12.2014г. №997н п.19
19	Художник оформитель	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт. 1 шт.	Приказ Минтруда РФ. от 09.12.2014г. №997н п.40
20	Кастелянша	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда РФ. от 09.12.2014г. №997н п.48
21	Слесарь сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги кожаные с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт. 1 пара 12 пар 12 пар до износа до износа	Приказ Минтруда РФ. от 09.12.2014г. №997н п.148
22	Слесарь-теплосети	Костюм для защиты от повышенных температур Сапоги резиновые с защитным подноском Сапоги болотные с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 1 пара 12 пар 12 пар до износа до износа	Приказ Минтруда РФ. от 09.12.2014г. №997н п.148

		Перчатки резиновые Щиток защитный лицевой Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее		
23	Столяр	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги кожаные с защитным подноском Перчатки с точечным покрытием Перчатки из полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее Средство защиты органов слуха (по СОУТ)	1 шт. 2 шт. 1 пара 12 пар 2 пары до износа до износа до износа	Приказ Минтруда РФ. от 09.12.2014г. №997н п.162
24	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые Бушлат медицинский	1 шт. 6 пар 12 пар дежурный	Приказ Минтруда РФ. от 09.12.2014г. №997н п.171
25	Слесарь-электрик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги кожаные с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Боты или галоши	1 шт. 1 пара 12 пар дежурные дежурные	Приказ Минтруда РФ. от 09.12.2014г. №997н п.193

		<p>диэлектрические</p> <p>Перчатки диэлектрические</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>до износа</p> <p>до износа</p>	
26	Газосварщик ручной сварки	<p>Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла</p> <p>Сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла</p> <p>Галоши диэлектрические</p> <p>Перчатки диэлектрические</p> <p>Щиток защитный термостойкий со светофильтром</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 пары</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>дежурные</p> <p>дежурные</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>	<p>Приказ Минтруда РФ. от 09.12.2014г. №997н п.17</p>

«СОГЛАСОВАНО»

Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБПОУ РТ «Республиканский
медицинский колледж»

_____ М.В.Саая
«__» _____ 2023 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Директор ГБПОУ РТ
«Республиканский
медицинский колледж»

_____ С.М.Монгуш.

«__» _____ 2023г.

**Перечень рабочих мест, при занятости на которых работники
обеспечиваются мылом или жидкими моющими средствами
в санитарно-бытовых помещениях**

№ п/п	Наименование профессии (должность)	Количество работников, занятых на этих рабочих местах	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Нормы выдачи на 1 работника в месяц
1	Заведующий архивом	1	Мыло или жидкие моющие средства	200 гр (туалетное мыло) или 250 мл (жидкое мыло)
2	Заведующий складом	1	Мыло или жидкие моющие средства	200 гр (туалетное мыло) или 250 мл (жидкое мыло)
3	Гардеробщик	4	Мыло или жидкие моющие средства	200 гр (туалетное мыло) или 250 мл (жидкое мыло)
4	Кастелянша	1	Мыло или жидкие моющие средства	200 гр (туалетное мыло) или 250 мл (жидкое мыло)
5	Водитель автомобиля	2	Мыло или жидкие моющие средства	300 гр (туалетное мыло) или 500 мл (жидкое мыло)
6	Дворник	2	Мыло или жидкие моющие средства	250 мл (жидкое мыло)
7	Газосварщик ручной сварки	1	Мыло или жидкие моющие средства	200 гр (туалетное мыло) или 250 мл (жидкое мыло)
8	Слесарь-сантехник	1	Мыло или жидкие моющие средства	200 гр (туалетное мыло) или 250 мл (жидкое мыло)
9	Столяр	2	Мыло или жидкие моющие средства	200 гр (туалетное мыло) или 250 мл (жидкое мыло)
10	Слесарь-электрик	2	Мыло или жидкие	200 гр (туалетное

			моющие средства	мыло) или 250 мл (жидкое мыло)
11	Слесарь-теплосети	1	Мыло или жидкие моющие средства	200 гр (туалетное мыло) или 250 мл (жидкое мыло)
12	Уборщик служебных помещений	6	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу)	100 мл
			Мыло или жидкие моющие средства	200 гр (туалетное мыло) или 250 мл (жидкое мыло)
			Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл
13	Зам. директора по АХЧ	1	Мыло или жидкие моющие средства	200 гр (туалетное мыло) или 250 мл (жидкое мыло)
14	Ведущий специалист по охране труда	1	Мыло или жидкие моющие средства	200 гр (туалетное мыло) или 250 мл (жидкое мыло)
15	Ведущий специалист ГО и ЧС	1	Мыло или жидкие моющие средства	200 гр (туалетное мыло) или 250 мл (жидкое мыло)
16	Программист 1 категории	1	Мыло или жидкие моющие средства	200 гр (туалетное мыло) или 250 мл (жидкое мыло)
17	Художник-оформитель	1	Мыло или жидкие моющие средства	200 гр (туалетное мыло) или 250 мл (жидкое мыло)
18	Библиотекарь	2	Мыло или жидкие моющие средства	200 гр (туалетное мыло) или 250 мл (жидкое мыло)
19	Старший лаборант	1	Мыло или жидкие моющие средства	200 гр (туалетное мыло) или 250 мл (жидкое мыло)
20	Лаборант	6	Мыло или жидкие моющие средства	200 гр (туалетное мыло) или 250 мл (жидкое мыло)
21	Фельдшер	1	Средство от защиты бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
			Мыло или жидкие моющие средства	200 гр (туалетное мыло) или 250 мл (жидкое мыло)

