

Председатель  
профсоюзного комитета  
Болелова Л. Е.   
« 01 »  2023 г.



Директор ГБПОУ РС(Я) «АМК»  
Н. С. Миронов   
« 01 »  2023 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ГБПОУ РС(Я) «АМК»

На 01.06.2023-31.05.2026 годы

(утвержден на общем собрании работников 31 мая 2023г.)

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в ГКУ РС(Я) «Управление социальной защиты населения и труда г. Алдана» при Министерстве труда и социального развития Республики Саха (Якутия)

Место нахождения: 678900, Республика Саха (Якутия), город Алдан, улица Быкова, дом 21  
Организационно-правовая форма: \_\_\_\_\_ ОКОПФ-Бюджетное учреждение;  
Код экономической деятельности: \_\_\_\_\_ ОКВЭД- Обучение в образовательных учреждениях среднего профессионального образования;  
Среднесписочная численность- 85;  
Численность, попадающая по КД- 85;

### 1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном профессиональном бюджетном образовательном учреждении Республики Саха (Якутия) «Алданский медицинский колледж» (далее – колледж).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель – государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение среднего профессионального образования Республики Саха (Якутия) «Алданский медицинский колледж», в лице его директора Миронова Николая Семёновича, именуемый далее «Работодатель», и работники государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Саха (Якутия) «Алданский медицинский колледж», именуемые далее «работники», в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюз).

Работодатель признает профсоюзный комитет сотрудников и студентов ГБПОУ РС(Я) «Алданский медицинский колледж» (далее – Профком, Профсоюз) полномочным представителем интересов работников предприятия в вопросах труда и связанных с ним социально-трудовых и производственно-экономических отношений.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

Зарегистрирован в ГКУ РС(Я) "Алданское УРЗМ" от 09.06.2023 г. № 22-23

Руководитель Управления

Маурен В. В.



- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

**1.5.** Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

**1.6.** Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

**1.6.1.** Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действия которых распространяются на организацию в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату труда равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и их представителям.

Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

**1.6.2.** Профком обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвинутые Профкомом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Профком защищает индивидуальные права и интересы по трудовым и связанным с трудом отношениям членов Профсоюза и работников, не членов Профсоюза, уплачивающих профсоюзной организации ежемесячно один процент от заработной платы, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников, независимо от членства в Профсоюзе, в случае наделения его полномочиями в установленном порядке.

#### 1.6.3. Работники обязуются:

- в полной мере качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации независимо от их должности, членства в Профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

**1.7.** Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

В период после окончания срока действия настоящего коллективного договора и до заключения либо продления действия настоящего договора на новый срок Работодатель обеспечивает выполнение и финансирование социальных льгот и гарантий работников, предусмотренных настоящим коллективным договором, по нормативам на уровне прошлого года.

**1.8.** По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ. В случае ухудшения финансового состояния учреждения после принятия коллективного договора Работодатель может выступить с инициативой о внесении изменений и дополнений в коллективный договор. Эти изменения вносятся только по

взаимному согласию сторон после рассмотрения на Совете колледжа с участием Профкома и доводятся до сведения коллектива работников.

**1.9.** Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

## **2. Трудовой договор**

**2.1.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом колледжа и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

**2.2.** Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя.

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

**2.3.** Трудовой договор с работником может заключаться на неопределенный и определенный срок.

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

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три календарных дня до дня увольнения.

**2.4.** Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст.72<sup>2</sup> ТК РФ,

**2.5.** В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

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

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.

**2.6.** В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

**2.7.** Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения Профкома.

Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников средних специальных учебных заведений, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 академических часов.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается 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 письменном виде.

**2.8.** При установлении преподавателям, для которых Колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

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

**2.9.** Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку (720 часов) заработной платы.

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

**2.11.** Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

**2.12.** Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с 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 (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

– восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

– возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

**2.13.** По инициативе Работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения

его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (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 Работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

**2.14.** Работодатель или его полномочный представитель обязаны при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

**Стороны пришли к соглашению в том, что:**

**3.1.** Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

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

**3.3.** Работодатель обязуется:

3.3.1 Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы 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 ТК РФ), в соответствии с Положением о служебных командировках работников ГБПОУ РС (Я) «Алданский медицинский колледж» .

3.3.4. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст.173 – 177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 – 177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по направлению учреждения.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным

квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **4. Вопросы занятости**

**4.1.** Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, изложенным в п.2, 3 и 5 части первой ст.81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии с ст.373 ТК РФ.

**4.2.** Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов подготовки специалистов, ухудшения финансово-экономического положения Колледжа.

**4.3.** Работодатель обязуется ежегодно предоставлять рабочие места для трудоустройства лиц моложе 18 лет, а также рабочие места для лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов).

**4.4.** Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять Профкому проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

**4.5.** Сокращение работников производится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной и предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Профкома.

**4.6.** При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

**4.7.** Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

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

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1, 2 части первой ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора (контракта) без принятия указанных выше мер не допускается.

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

**4.10.** При появлении новых рабочих мест обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

**4.11.** При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации 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.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

### **Стороны пришли к соглашению о том, что:**

**5.1.** Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (приложение1), учебным расписанием, учебным графиком на учебный год, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

**5.2.** Продолжительность рабочей недели – 40 часов для мужчин и 36 часов для женщин. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом учреждения.

**5.3.** Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

**5.4.** 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.

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

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

**5.7.** В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены со своими правом отказаться от сверхурочной работы.

**5.8.** Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников ГБПОУ РС(Я) «Алданский медицинский колледж».

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

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

**5.11.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124 –125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ). Исключение составляют беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет и работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

**5.12.** Работодатель обязуется:

**5.12.1.** Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 2 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 2 дня;
- на похороны близких родственников – 2 дня;
- работающим инвалидам – до 5 дней.

**5.12.2.** Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы

платы сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых законодательством РФ и уставом учреждения.

**5.13.** Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических и иных работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются локальными нормативными актами учреждения. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

**5.14.** Дежурство педагогических и иных работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

**5.15.** Работнику на основании письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения содержания по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению Работодателя и работника (ст.128 ТК РФ).

**5.16.** В соответствии с Указом Главы РС(Я) от 09мая 2021г №1844 «О внесении изменений в отдельные правовые акты Главы РС(Я) работникам предоставляются дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы в день получения и один день после дня получения вакцины от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) на основании личного заявления с последующим предоставлением подтверждающих документов. Работникам, которые прошли полный курс вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) до вступления в силу Указа Главы РС(Я) от 09 мая 2021г. №1844 дополнительные дни отдыха для прохождения вакцинации не предоставляются.

## **6. Оплата труда**

**Стороны исходят из того, что:**

**6.1.** Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

**6.2.** Оплата труда Работникам производится на основании Положения об оплате труда работников ГБПОУ РС(Я) «Алданский медицинский колледж», согласованного с профкомом и утвержденного локальным нормативным актом директора учреждения.

**6.3.** Положение включает в себе размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты к окладам, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, которые являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

**6.4.** Заработная плата начисляется Работникам с учетом достигнутых ими результатов.

**6.5.** Заработная плата выплачивается Работникам 1 и 16 числа каждого месяца: -16-го числа выплачивается заработная плата работника за первую половину месяца - 1-го числа следующего месяца производится выплата за вторую половину месяца. При этом каждому сотруднику выдается расчетный листок с указанием всех видов выплат и удержаний. Внеплановые авансы выдаются Работникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более 50% (одного) месячного заработка.

**6.6.** Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

**6.7.** Работникам занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, выплачиваются доплаты к окладу.

**6.8.** При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессии (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к окладам в размере, установленными нормами ТК РФ.

**6.9.** Стимулирующие выплаты обеспечиваются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда и является выплатой, направленной на стимулирование Работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Размер и виды стимулирующих выплат определяется комиссией по премиальным выплатам учреждения, Работодателем по предоставлению руководителя структурного подразделения в соответствии с Положением о премиальных выплатах работников учреждения.

**6.10.** В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленным трудовым законодательством РФ.

**6.11.** С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня(смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по-другому или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Оплата устанавливается в виде фиксированной суммы, по соглашению сторон согласно трудовому законодательству. С работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору. Поручаемая работнику работа по другой профессии(должности) может осуществляться путем совмещения профессии(должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по той же профессии(должности) может осуществляться путем расширения зоны обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, либо вакантной должности без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по одному, так и по такой же профессии(должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

**6.12.** При наличии экономии фонда оплаты труда выплачивать всем штатным сотрудникам, для которых ГБПОУ РС(Я) «АМК» является основным местом работы в конце финансового года вознаграждение по итогам работы за год.

## **7. Охрана труда и здоровья**

### **Работодатель обязуется:**

**7.1.** Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

**7.2.** Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения Профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов Профкома и комиссии по охране труда.

**7.3.** Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда,

сохранности жизни и здоровья студентов, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

**7.4.** Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

**7.5.** Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

**7.6.** Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет Работодателя (ст.221 ТК РФ).

**7.7.** Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

**7.9.** Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

**7.11.** Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и(или) опасными условиями труда.

**7.12.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профкома (ст.212 ТК РФ)

**7.13.** Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

**7.14.** Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профкома.

**7.15.** Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

**7.16.** Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

**7.18.** Оборудовать комнату для отдыха работников Колледжа.

**7.19.** Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

**7.20.** По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых при наличии финансовых возможностей.

**7.21.** Ежегодно информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

**7.22.** Профком обязуется организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников учреждения.

## **8. Социальные льготные гарантии и компенсации работникам**

**8.1.** Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном нормами трудового законодательства РФ.

**8.2.** В случае направления в служебную командировку Работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в соответствии с Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 11 мая 2010 года № 228 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам учреждений, финансируемых за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия)», Положением о командировках ГБПОУ РС(Я) «АМК».

**8.3.** Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с ТК РФ.

**8.4.** Работнику и членам семьи (неработающие муж (жена), несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные), фактически проживающие с работником) один раз в два года производится компенсация расходов на оплату стоимости проезда в пределах территории РФ к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска работника и обратно в соответствии с Приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха(Якутия) от 20 декабря 2017г. № 1707-ОД «Об утверждении Положения о размерах, условиях и порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для работников государственных органов Республики Саха(Якутия), территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Саха(Якутия), государственных учреждений расположенных на территории Республики Саха(Якутия), и членов их семьи».

1) Согласно коллективному договору на 2023–2026 гг. существует право компенсации проезда к месту отпуска и обратно работнику на несовершеннолетних детей.

2) Нами ежегодно составляется график отпусков с учетом проезда к месту отдыха работников с несовершеннолетними детьми и соответствующие выплаты планируются на календарный год.

3) Согласно ст.192 ГК РФ «срок, исчисляемый годами, истекает в соответствующий месяц и число последнего года срока»

4) То есть согласно приказу на соответствующий год мы вправе произвести оплату на несовершеннолетнего ребенка до конца календарного года, что не ущемляет прав работников, имеющих несовершеннолетних детей, которым исполняется 18 лет за соответствующий период (календарный год)

5) Право на компенсацию расходов по использованию проезда к месту проведения отпуска и обратно предоставляется сотруднику, если совершеннолетие его ребенка наступает в течение календарного года по предоставлению льготы.

**8.5.** При ведении видеонаблюдения гарантировать работникам соблюдение Закона о частной жизни, согласно Положению о видеонаблюдении.

**8.6.** Выплачивает педагогическим работникам ежемесячную денежную компенсацию в целях обеспечения их профессиональной литературой. Учитывать, что данная компенсация выплачивается в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством (очередной, учебный)

**8.7.** Администрация Колледжа с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам, занятым на должностях, предусматривающих нормативную продолжительность отпуска в количестве 28 дней, отпуск большей продолжительности за счет присоединения дополнительных оплачиваемых отпусков продолжительностью от 3 до 10 дней.

**8.8.** Работодатель и Профсоюз принимают на себя обязательства по организации физкультурно-оздоровительной и культурно-массовой работы с работниками Колледжа:

- проведение групповых занятий по игровым видам спорта;
- индивидуальное или групповое пользование спортивным и тренажерным залом;
- приобретение абонементов в плавательный бассейн;
- организация экскурсий.

**8.9.** Выезд (приезд) работника может производиться до начала отпуска (после окончания отпуска) в следующих случаях:

- в выходной или праздничный день, предшествующий дню начала отпуска (следующий за днем окончания отпуска);

- во время отпуска без сохранения заработной платы, необходимо для проезда к месту использования отпуска и обратно, предоставленного работнику на основании его письменного заявления с приложением копий проездных билетов. При этом время необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года, не засчитывается работнику в срок отпуска и определяется по тому виду транспорта, которым работник воспользовался. Заработная плата за это время не сохраняется. Указанное время включается в стаж работы, дающей право на отпуск и получение льгот.

## **9. Социальные гарантии и льготы для мобилизованных работников**

**9.1.** Настоящие гарантии разработаны в целях обеспечения социально-трудовых гарантий действия трудовых договоров, заключенных с гражданами Российской Федерации, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 г. № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации».

**9.2.** Нормативные правовые акты по вопросам мобилизованных граждан:

– Указ Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 г. № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации».

– Федеральный закон от 31 мая 1996 г. № 61-ФЗ «Об обороне».

– Федеральный закон от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

– Федеральный закон от 7 октября 2022 г. № 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

– Федеральный закон от 7 октября 2022 г. № 377-ФЗ «Об особенностях исполнения обязательств по кредитным договорам (договорам займа) лицами, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации, лицами, принимающими участие в специальной военной операции, а также членами их семей и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

– Федеральный закон от 7 октября 2022 г. № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

– Постановление Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2022 г. № 1677 «О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах».

– Указ Главы Республики Саха (Якутия) от 29 сентября 2022 г. №2610 «О мерах поддержки семей военнослужащих и граждан, исполняющих (исполнивших) служебные обязанности в составе Вооруженных Сил Российской Федерации».

– Приказ Министра обороны Российской Федерации от 6 декабря 2019 г. №727 «Об определении Порядка обеспечения денежным довольствием военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации и предоставления им и членам их семей отдельных выплат».

– Приказ Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2021 г. №320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек».

**9.3.** В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством.

**9.4.** В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

**9.5.** Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

**9.6.** На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

**9.7.** Если работник заключил трудовой договор и сейчас проходит испытательный срок, то в случае призыва по мобилизации с 21 сентября 2022 года его трудовой договор также будет приостановлен. Вернуться к работе можно будет на прежних условиях.

**9.8.** В случае если работник уже получил уведомление о сокращении, но еще продолжает работать, при получении повестки его трудовой договор приостанавливается.

**9.9.** Работодатель обязан предоставить работнику справку с места работы об установленных районных коэффициентах и северной надбавке для предъявления по месту несения службы.

**9.10.** Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за

три рабочих дня.

**9.11.** Граждане, которые с 24 февраля по 21 сентября 2022 года заключили в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» контракт о прохождении военной службы либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, и с которыми в указанный период были расторгнуты трудовые договоры, в течение 3 месяцев после завершения прохождения военной службы по мобилизации или военной службы по контракту либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеют преимущественное право трудоустройства на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым они состояли в трудовых отношениях до заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья.

**9.12.** Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска независимо от стажа работы у работодателя.

**9.13.** Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

**9.14.** В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 131 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации

**9.15.** В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта работодатель выплачивает мобилизованным работникам единовременную материальную выплату в размере **50000,00 (Пятьдесят тысяч рублей)**.

**9.16.** Работодатель, в случае необходимости, обеспечивает возможность прохождения курсов повышения квалификации 1 раз в год, за счет средств работодателя.

## **10. Гарантии профсоюзной деятельности**

**10.1.** Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь ТК РФ, другими нормативно-правовыми актами, регулирующими деятельность профсоюзов, и настоящим коллективным договором.

**10.2.** Профсоюзная организация колледжа представляет и защищает права и интересы по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений

членов Профсоюза, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии с ст.30 ТК РФ от работников, не являющихся членами Профсоюза.

**10.3.** Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны администрации Колледжа и руководителей структурных подразделений, других должностных лиц учреждения. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с деятельностью профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

**10.4.** работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу зал для проведения профсоюзных собраний (конференций) работников на 145 мест.

**10.5.** Для обеспечения деятельности профсоюзной организации бесплатно предоставляются городской телефон, возможность пользования электронной и факсимильной связью не менее четырех часов в день, оплачиваются услуги междугородной и международной связи на сумму, не превышающую 500 рублей в месяц

**10.6.** Работодатель бесплатно производит печатные, множительные и переплетные работы для нужд профсоюзной организации.

**10.7.** Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза в размере, предусмотренном уставом отраслевого профсоюза.

**10.8.** Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

С этой целью Работодатель осуществляет подписку за счет Колледжа необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому профсоюзным комитетом.

Работодатель заблаговременно ставит Профсоюз в известность обо всех проектах перспективных и текущих планов, регулярно предоставляет в профсоюзный комитет информацию о производственной и финансово-экономической деятельности колледжа: (перечислить конкретные виды документации, сроки предоставления, ответственных должностных лиц).

**10.9.** Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный профсоюзный орган (Профком).

Профком не позднее пяти 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 трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

**10.10.** Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

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

**10.12.** Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены Профкома, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать аудитории, лаборатории, отделы, общежитие и другие места работы в колледже;
- требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате;
- проверять работу предприятий общественного питания, медицинского кабинета, коммунально-бытовых предприятий, обслуживающих работников колледжа.

**10.13.** Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития Колледжа и регулирования социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в течение трех дней рассматривать по существу предложения Профсоюза и давать по их поводу мотивированные ответы.

**10.14.** Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя Профкома или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции, председателей профсоюзных органов подразделений – в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации Колледжа; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве и т. д.

**10.15.** Через средства информации, имеющиеся в Колледже (Интернет и интернет-сайты), Профсоюз вправе информировать работников о деятельности профсоюза, излагать позицию и решения его органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

**10.16.** Работодатель гарантирует проведение в рабочее время двух профсоюзных собраний (конференций) в год при условии заблаговременного согласования времени их проведения представителем профсоюзной организации с руководителем учреждения (не позднее, чем за 10 дней).

**10.17.** Не освобожденному от основной работы председателю Профкома за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе предоставляется дополнительный не оплачиваемый отпуск в количестве трех рабочих дней.

**10.18.** Членам Профкома, не освобожденным от основной работы, предоставляется свободное время с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя для выполнения общественных обязанностей:

- председателю Профкома – 4 часа в неделю;
- членам Профкома – 2 часа в неделю.

**10.19.** Члены Профкома освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

**10.20.** Члены Профкома, 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 (заседания советов, исполкомов, президиумов и т. п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

**10.21.** Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе Работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99, ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 – 163 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

#### **10.22. Профком обязуется:**

**10.22.1.** Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

**10.22.2.** Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

**10.22.3.** Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

**10.22.4.** Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

**10.22.5.** Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

**10.22.6.** Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

**10.22.7.** Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

**10.22.8.** Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

**10.22.9.** Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом Профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

**10.22.10.** Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

**10.22.11.** Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

**10.22.12.** Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

**10.22.13.** Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

**10.22.14.** Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

**10.22.15.** Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

**10.22.16.** Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в случаях, указанных в приложении 3.

**10.22.17.** Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **11 Заключительные положения**

**11.1.** Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников Колледжа в 10-дневной срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

**11.2.** Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

**11.3.** Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Работодатель и Профсоюз отчитываются о его результатах на собрании (конференции) работников, проводимом ежегодно. С отчетом от каждой из сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.

**11.4.** Профсоюз, заключивший коллективный договор, для контроля за его выполнением:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;
- запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее не позднее чем через две недели со дня получения соответствующего запроса;
- при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем;
- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.

**11.5.** Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

**11.6.** Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

**11.7.** Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного договора.

**11.8.** Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев при заключении нового коллективного договора и одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.