

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЭНГЕЛЬССКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ
СВЯТОГО ЛУКИ (ВОЙНО – ЯСЕНЕЦКОГО)»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Государственным автономным профессиональным образовательным учреждением Саратовской области «Энгельсский медицинский колледж Св. Луки (Войно–Ясенецкого)» (ГАПОУ СО «Энгельсский медицинский колледж Св. Луки (Войно–Ясенецкого)») в лице директора Бахаревой Марины Васильевны, именуемого далее «Работодатель», и Работниками в лице первичной профсоюзной организации ГАПОУ СО «Энгельсский медицинский колледж Св. Луки (Войно–Ясенецкого)», именуемый далее «Профком» (Профсоюзный комитет), и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГАПОУ СО «Энгельсский медицинский колледж Св. Луки (Войно–Ясенецкого)».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников ГАПОУ СО «Энгельсский медицинский колледж Св. Луки (Войно–Ясенецкого)» (далее - Колледж) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Колледжа. Срок действия договора - с 31 августа 2020 года по 31 августа 2023 года.

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников колледжа 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 колледжа;
- создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов Работников и Работодателя;
- обеспечения согласованных условий организации и оплаты труда;
- создания современной системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки членов коллектива в условиях развития рыночных отношений;
- правового закрепления норм отношений между Работодателем, коллективом и отдельными Работниками, Профсоюзом;

- укрепления роли коллектива Работников и Профкома в определении перспектив развития Колледжа и перехода на новые формы организации подготовки специалистов, научной деятельности и хозяйствования;
- придания цивилизованных форм разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между Работодателем, коллективом, отдельными Работниками и Профсоюзной организацией;
- 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 Колледжа.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение семи дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Колледжа, расторжения трудового договора с руководителем Колледжа.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Колледжа.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в соответствии с действующим законодательством.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Все приложения являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

1.16. В соответствии с Трудовым Кодексом РФ учет мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации требуется относительно следующих решений:

- о вводе и об отмене режима неполного рабочего времени (ст.74);
- об обязательном участии выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя (ст.82);
- о привлечении Работников к сверхурочным работам (ст.99);
- при составлении графиков сменности (ст. 103);
- о разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105);
- о привлечении к работам в праздничные дни в случаях, установленных трудовым законодательством (ст.113);
- об утверждении графика отпусков (ст. 123);
- о введении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135);
- об утверждении формы расчетного листка (ст. 136);
- об установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст. 144);
- об установлении конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147);
- об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст. 154);
- о введении и применении систем нормирования труда (ст. 159);
- о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162);
- о введении мер, предотвращающих массовые увольнения Работников (ст. 180);
- об утверждении правил внутреннего трудового распорядка Колледжа (ст. 190);
- об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации Работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196);
- об утверждении инструкций по охране труда для Работников (ст.211);
- о составе комиссии по охране труда (ст.218);
- об обеспечении прав Работников на охрану труда (гл.36).

По решению Работодателя могут приниматься и другие локальные нормативные акты, например положение о комиссии по трудовым спорам и т.д.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно Работниками через Профком:

- учет мнения представительного органа Работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, настоящим коллективным договором;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получения от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, в том числе по реорганизации или ликвидации учреждения; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников; по другим вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ)

2.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта) (далее - трудовой договор), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Колледжа и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя.

Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме Работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

2.3. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Работодателем (бланк трудовой книжки приобретает Работником за свой счет).

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 (ст. 65 ТК РФ). Бланк трудовой книжки приобретает Работником за свой счет.

2.4. Трудовой договор с Работником заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, как правило, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы, условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

2.5. В трудовом договоре оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда (размер базовой единицы или

базового оклада Работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др.

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

2.6. При оформлении трудового договора наименование должности Работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием Колледжа.

2.7. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить Работника под подпись с настоящим Договором,

уставом Колледжа, Правилами внутреннего распорядка и иными локальными актами, действующими в Колледже.

2.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам образования устанавливается Работодателем исходя из установленной предельной нагрузки 1440 часов в год.

Объем учебной нагрузки педагогического работника не может быть меньше ставки, установленной тарифной сеткой в объеме 720 часов в год. Учебная нагрузка меньше 720 часов в год оформляется договором по соглашению сторон.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором Колледжа с учетом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода Работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.9. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп. Гарантированная учебная нагрузка устанавливается тарификацией в бюджетных группах.

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

2.10. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп, количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, а также изменения 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 существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Колледже работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. Формирование фонда оплаты труда в Колледже осуществляется за счет следующих источников: субсидии учредителя; доходы от оказания платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм и условий оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мотивированного мнения организации Профсоюза. О введении новых норм и условий оплаты труда работники должны быть извещены письменно не позднее, чем за 2 месяца.

3.2. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

3.3. Оплата труда Работников учреждения осуществляется в соответствии с настоящим Коллективным договором, Положением об оплате труда ГАПОУ СО «Энгельсский медицинский колледж Св. Луки (Войно–Ясенецкого)», иными локальными нормативными актами Работодателя.

3.4. Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы (не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена):

20 числа – за первую половину месяца и 5 числа – за вторую половину месяца, перечислением на указанный счет или через кассу Колледжа.

Каждому работнику выдаются расчетные листы о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.5. Изменение заработной платы, либо должностных окладов производится в соответствии с Положением об оплате труда ГАПОУ СО «Энгельсский медицинский колледж Св. Луки (Войно–Ясенецкого)»

- при увеличении стажа работы по специальности;
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при получении образования или восстановления документов об образовании.

3.6. Система оплаты труда Работников Колледжа устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда ГАПОУ СО «Энгельсский

медицинский колледж Св. Луки (Войно-Ясенецкого)» и включает в себя размеры:

- должностных окладов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, стимулирующие надбавки, премии).

3.7. Колледж, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда Работников, самостоятельно определяет размеры окладов должностных окладов), а также размеры компенсационных доплат, стимулирующих надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальных размеров.

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

3.9. Выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя при прекращении трудового договора, производится в день увольнения Работника (ст.140 ТК РФ).

3.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.11. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующего Работника производится доплата к должностному окладу. Конкретный размер доплат каждому Работнику устанавливается приказом работодателя по взаимному соглашению сторон.

3.12. При экономии средств могут устанавливаться ежемесячные надбавки и доплаты к заработной плате сотрудников, размер их зависит от конкретного вклада каждого и устанавливается Работодателем с учетом мнения Профкома.

3.13. За наличие ученой степени и почетного звания работникам колледжа производится надбавка по основной уставной деятельности из средств учредителя согласно приказу директора.

3.14. Условия оплаты труда директора колледжа, заместителя директора и главного бухгалтера.

3.14.1. Заработная плата директора Колледжа состоит из должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера и устанавливаются учредителем.

3.14.2. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором в соответствии с Положением об оплате труда работников.

3.14.3. Премирование директора Колледжа осуществляется с учетом результатов деятельности учебного заведения в соответствии с показателями эффективности работы, установленными учредителем.

3.15. Условия оплаты труда преподавателей.

3.15.1. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по Федеральному государственному образовательному

стандарту, учебному плану и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

3.15.2. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются директором Колледжа самостоятельно, пропорционально отработанному времени.

3.16. Оплата служебных командировок.

3.16.1. Возмещение командировочных расходов осуществляется в соответствии с действующим законодательством. Администрация обязуется выплачивать аванс по командировочным расходам в случае, если Работник обращался с таким заявлением не позднее 3-х рабочих дней до начала командировки.

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

3.16.3. Выплата суточных производится согласно Учетной политике на текущий год.

3.16.4. Фактически произведенные расходы на найм жилого помещения, превышающие норму установленную постановлением Правительства РФ, возмещаются за счет экономии средств от внебюджетной деятельности.

3.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы Работникам несет Работодатель (ст. 142 ТК РФ).

3.18. Работодатель и Профком обеспечивают:

- установление действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда работников от объема и качества медицинской помощи в рамках перевода работников на эффективный контракт;

- дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения – не более 40%.

- установление системы оплаты труда коллективными договорами, локальными нормативными актами с учетом мнения первичной организации отраслевого Профсоюза в соответствии с нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- выплату заработной платы работникам своевременно и в полном объеме, в том числе за время нахождения в командировке и очередном отпуске. За командированным работникам сохранять среднюю заработную плату по всем видам занятости. Своевременную выплату по листку нетрудоспособности;

- при нарушении установленного срока выплаты заработной платы выплату в беспорядном порядке денежной компенсации за каждый день задержки по день фактической выплаты включительно в размере 1/150 действующей ключевой ставки ЦБРФ;

- выплаты стимулирующего характера на основании разработанных Положений, условия фиксируются в дополнительных соглашениях к трудовым договорам, коллективному договору.

- расчет средней заработной платы работников с учетом выплат работникам в соответствии с действующим законодательством и за счет всех источников финансирования учреждения;
- введение, замену и пересмотр норм труда на основании типовых с учетом конкретных условий и мнения соответствующего профсоюзного органа;
- работу по совместительству оформлять трудовым договором. Работу сверх нормы рабочего времени считать сверхурочной и оплачивать в соответствии с ТК РФ;
- оплату времени простоя по причинам, не зависящим от работника, в размере средней заработной платы;
- повышение квалификации персонала не реже 1 раза в 5 лет с сохранением средней заработной платы по основной должности и выплатой командировочных расходов в размерах не ниже предусмотренных действующим законодательством за счет средств учреждения;
- стороны Соглашения в пределах своей компетенции осуществляют мониторинг складывающейся ситуации по достижению целевых значений соотношения средней заработной платы работников, повышения оплаты труда в рамках Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. №597

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, расписанием учебных занятий, графиком работы, утвержденным Работодателем с учетом, мнения Профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Колледжа.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников определяется законодательством Российской Федерации и Саратовской области.

Рабочее время Работников определяется Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, расписанием учебных занятий, графиком работы, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Колледжа.

4.2. Режим рабочего времени Работников регулируется Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка ГАПОУ СО «Энгельсский медицинский колледж Св. Луки (Войно-Ясенецкого)»

Работодатель обеспечивает:

Режимы рабочего времени организации, структурного подразделения:

- работа в непрерывном режиме с суммированным месячным или иным периодом учета рабочего времени;
- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Режимы работы для отдельных категорий работников:

- неполная рабочая неделя;
- работа в режиме ненормированного рабочего дня;

Нормальную, либо сокращённую продолжительность рабочего времени (нормы рабочего времени), в соответствии со статьями 91-95, 333, 350 Трудового кодекса РФ.

Графики работы составляются на весь штат подразделения, утверждаются с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ, и доводятся до сведения работников не позднее, чем за 2 недели до начала планируемого периода работы.

В графиках работы предусматривается междуменный отдых не менее двойной продолжительности времени работы накануне и предоставление еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов, а также указывается по должностям и фамилиям работников время начала и время окончания работы.

Учетный период при суммированном учёте рабочего времени принимается от одного месяца до 1 года, причём, для водителей автомобилей и на работах с вредными условиями труда – не более 3-х месяцев.

Для работника, которому по результатам специальной оценки условий труда (ранее - аттестации рабочих мест по условиям труда), положена компенсация в виде сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации, продолжительность (норма) рабочего времени может быть увеличена, с его письменного согласия, оформленного путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, но не более, чем до 40 часов в неделю, с выплатой денежной компенсации в размере двойной оплаты всех увеличенных часов. Указанная компенсация выплачивается работнику ежемесячно, вместе с заработной платой за вторую половину месяца, а при предоставлении отпуска или увольнении - за фактически проработанный период при выплате отпускных или окончательного расчёта.

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

4.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего распорядка и Уставом Колледжа. Работодатель обязан обеспечить точный учет времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе сверхурочной работы, а также - работающих в режиме ненормированного рабочего дня.

4.4. ГАПОУ СО «Энгельсский медицинский колледж Св. Луки (Войно-Ясенецкого) работает по режиму 5-дневной рабочей недели с двумя выходными – суббота, воскресенье.

4.5. Привлечение работников к работе в их выходной день, к сверхурочной работе, допускается только в случаях, определённых статьями

99 и 113 Трудового кодекса РФ, при этом, военное положение, режим чрезвычайной ситуации, эпидемия, эпизоотия и другие случаи, ставящие под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия всего населения или его части, объявляются уполномоченными органами государственного или муниципального управления. В выходные и праздничные дни с согласия профсоюзного комитета Работодатель может вводить дежурства администрации для обеспечения разрешения неотложных вопросов с предоставлением дней отгулов.

4.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем, за 2 недели до наступления соответствующего календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Категории работников, которым ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время:

- работники в возрасте до 18 лет;
- работники, награжденные знаком «Почётный донор России» или «Почётный донор СССР»;
- женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет;
- одинокие мужчины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет; - одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- другие категории, согласно действующему законодательству.

Лицам, работающим по совместительству отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе.

О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за 2 недели до его начала, а оплата за время отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

Основной оплачиваемый отпуск. Продолжительность основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней, для работников в возрасте до 18 лет – 31 календарный день, для инвалидов – 30 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

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

4.6.1. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 - календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет.

4.6.2. При наличии у Работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

4.6.3. Ежегодный отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника в случае

временной нетрудоспособности Работника во время отпуска, а также в других случаях установленных трудовым законодательством.

4.7. Работодатель обязуется:

4.7.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение 1 к настоящему Коллективному договору). Режим ненормированного рабочего дня не распространяется на выходные и праздничные дни.

4.7.2. Предоставлять Работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в ;году

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

4.7.3. Предоставлять родителям, ребенок которых идет в первый класс, 1 сентября выходной день с сохранением заработной платы.

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

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

4.10. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляется дополнительный отпуск в соответствии со ст.173 ТК РФ. При совпадении дополнительного отпуска (ученического) с ежегодным оплачиваемым отпуском, последний должен быть продлен или перенесен на другой срок, по соглашению сторон.

V. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, В ТОМ ЧИСЛЕ ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ И УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ

Стороны договорились, что Работодатель:

5.1. Обеспечивает права Работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществляет обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами.

5.2. Своевременно перечисляет средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

5.3. Внедряет в организации персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформляет сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

5.4. Педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, должностной оклад установлен с учетом ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (п. 11 ст. 108 ФЗ №273-ФЗ от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации»). Обеспечивает бесплатно Работников пользованием библиотечным фондом Колледжа в образовательных целях.

5.5. Работодатель вправе, при наличии средств, из внебюджетных средств и средств экономии производить выплату дополнительного выходного пособия в размере среднемесячного заработка следующим категориям увольняемых Работников: получившим трудовое увечье в колледже; имеющим стаж работы в Колледже свыше 10 лет; всем Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией Колледжа; в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера.

5.6. Работодатель полностью возмещает расходы, связанные со служебными командировками Работников, в том числе при направлении в другой населенный пункт для переподготовки или повышения квалификации.

5.7. Организует в Колледже общественное питание (столовую, места для приема пищи).

5.8. Оказывает материальную помощь Работникам Колледжа из внебюджетных средств при наличии прибыли, средств экономии:

- для восстановления здоровья;
- в связи с тяжелым материальным положением в семье;
- в связи с болезнью сотрудника или члена его семьи;
- в связи со смертью сотрудника или члена его семьи;
- в связи с несчастными случаями.

5.9. Организует при наличии, из внебюджетных средств и средств экономии проведение мероприятий, таких как «День Пожилого человека», «День Матери» и др.

5.10. При сокращении численности или штата Работников (ст. 179 ТК РФ), преимущественное право оставления на работе предоставляется Работникам с более высокой квалификацией.

При равной квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- Работникам, получившим в период работы в Колледже трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

При сокращении численности или штата работников, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе устанавливается:

- работникам, которым до назначения пенсии по старости осталось 5 лет, проработавшим в учреждении здравоохранения 10 и более лет;

- не сокращать двух работников из одной семьи.

При изменении подведомственности (подчиненности) Колледжа, а равно при их реорганизации, трудовые отношения с работником, при его согласии, продолжать в соответствии с положением статьи 75 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Все мероприятия внутри учреждений и организаций, влекущие за собой сокращение рабочих мест, осуществлять только после предварительных консультаций и письменного уведомления (не менее чем за 2 месяца) до начала мероприятия (при массовом сокращении - не менее чем за 3 месяца) соответствующего профоргана и проведения с ним переговоров по соблюдению прав и интересов работников (ст. 12 п. 2 Федерального Закона от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). В письменном уведомлении указывать причины, число и категории работников, которых может коснуться сокращение, срок, в течение которого его намечено осуществить и конкретные меры, принятые по трудоустройству работников.

При инициации ликвидации учреждений, их подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления работы, влекущего за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, соответствующие мероприятия осуществлять только после предварительного уведомления (не менее, чем за три месяца) Профсоюза и проведения с ними переговоров о соблюдении прав и интересов членов Профсоюза работников здравоохранения, с учетом мотивированного мнения Профсоюза. Результаты переговоров оформляются протоколом.

Создавать условия, с учетом мнения выборного органа, для профессиональной переподготовки и переобучения работников на местах.

Предоставлять время для поиска работы в течение рабочего дня работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением. Продолжительность этого времени определяется в

коллективном договоре, либо по соглашению между работодателем и работником.

Обеспечивать повышение квалификации работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Считать критериями массового высвобождения:

- а) ликвидацию учреждения;
- б) ликвидацию одного из подразделений учреждения, независимо от численности работников;
- в) сокращение численности или штата работников в течение 30 календарных дней в количестве:

- 5% от общей численности работников до 300 человек

5.11. Знакомит Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ).

5.12. Знакомит Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ)

5.13. Молодыми работниками учреждения считаются граждане в возрасте не старше 35 лет.

Среди них – молодые специалисты – лица, приступившие к работе сразу после окончания образовательного учреждения по специальности (в т.ч. после окончания ординатуры), в течение первых трех лет работы.

VI. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

6.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива определяет формы профессиональной, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Колледжа.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с графиками.

6.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.

6.3.3. В случае освобождения Работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

6.3.4. 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, проживания) в порядке и

размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебную командировку (ст. 187 ТК РФ).

6.3.5. 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 статьями 173-176 ТК РФ.

Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, для Работников получающих второе профессиональное образование, предоставлять в соответствии с потребностями Колледжа и наличии финансовых средств.

6.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами 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. 212 ТК РФ).

При проведении специальной оценки условий труда учитывать мнение работников с обязательным оформлением опросных листов.

Разрабатывать коллективный договор с обязательным разделом «Условия и охрана труда» и планы ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

Обеспечить создание службы охраны труда в организациях с численностью более 50 работников.

Включать в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, по решению данного выборного органа.

Предоставлять, в соответствии с Коллективным договором, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда не менее 2-х часов в неделю с сохранением средней заработной платы для выполнения ими общественных обязанностей.

Работодатель обязан обеспечить, а профком - контролировать:

Безопасные условия труда и соблюдение санитарно-гигиенических нормативов, направленных на профилактику производственного травматизма и профзаболеваний.

Планировать расходы на выполнение мероприятий по улучшению условий труда в полном объеме ежегодного плана мероприятий по охране труда, в соответствии с коллективным договором, но не менее 0,25% средств всех источников финансирования организации.

Выдачу средств защиты, спецодежды, спецобуви, санитарно - гигиенической одежды, в объемах, не ниже установленных норм, а также их учёт, стирку, сушку, дезинфекцию, восстановление защитных свойств; обеспечить работников (рабочие места) смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормативами.

Анализ заболеваемости среди работников, принимать меры по ее снижению.

Проведение за счёт средств работодателя для определённых категорий работников предварительных и периодических медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований (статьи 69 и 213 ТК РФ).

Организацию возмещения вреда нанесенного здоровью работника в случае производственного травматизма или профзаболевания в соответствии с действующим законодательством. При наличии возможности, через коллективный договор, устанавливать компенсацию сверх предусмотренной законодательством – возмещение расходов на погребение в случае смерти, единовременную материальную помощь в размере среднемесячного заработка при получении тяжелой производственной травмы и другие.

Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с нормативными требованиями охраны труда и санитарно-гигиеническими нормами.

Оборудование в организации кабинета (уголка) по охране труда и уголков по охране труда в филиалах и структурных подразделениях, в соответствии с рекомендациями Минтруда России от 17 января 2001 года №7.

Представление в обком Профсоюза копии акта о несчастном случае на производстве по форме Н-1 для экспертизы, в недельный срок после его утверждения.

7.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками Колледжа обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний Работников Колледжа по охране труда на начало учебного года.

7.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждений.

7.4. Обеспечивать Работников одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

7.6. Обеспечить каждый отдел и учебную лабораторию аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

7.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками Колледжа 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).

7.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (с учетом требований ст. 227-231 ТК РФ).

7.9. 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.

7.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

7.11. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.12. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда, обязательный медицинский осмотр (обследование), а также имеющих медицинские противопоказания.

7.13. В случае получения Работником травм на производстве, если это подтверждено актом расследования, выплатить разовую материальную помощь в размере месячного оклада.

7.14. Осуществлять совместно с советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Колледже. В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

Обеспечить право работников при прохождении диспансеризации на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка и право работников предпенсионного возраста – на освобождение от работы на два

рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка

7.17. Профком обязуется:

7.17.1. Проводить экспертизу условий труда и обеспечения безопасности Работников с предоставлением информации о выполнении предусмотренных законодательством норм труда.

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

7.17.4. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов трудового коллектива колледжа.

7.17.5. Проводить работу по оздоровлению детей Работников Колледжа.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

8.1. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.3. Работодатель обязан безвозмездно предоставить Профкому помещение для проведения собраний, совещаний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-досуговой работы, возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте, право пользования средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членом профсоюза (при наличии их письменных заявлений).

8.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий Работникам, занимающихся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены Профкома могут быть уволены по инициативе Работодателя в соответствии с п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ, - то есть с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК РФ). Гарантии распространяются на указанных работников в течение двух лет после окончания срока их полномочия.

8.7. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Колледжа.

8.8. Члены Профкома включаются в состав комиссий по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.

8.9. Работодатель предоставляет председателю профкома дополнительный оплачиваемый отпуск, который суммируется с основным отпуском, продолжительностью по согласованию сторон.

8.10. Работодатель обязан:

Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, их выборных органов, способствовать их деятельности, не допускать ограничения установленных законодательством прав и гарантий профсоюзной деятельности.

Не допускать вмешательства в деятельность профорганов и профорганизаций.

Не препятствовать созданию и функционированию структур Профсоюза в учреждениях и организациях здравоохранения, независимо от их организационно-правовой формы, способствовать деятельности первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать беспрепятственное посещение учреждения представителями Профсоюза для реализации законных прав Профсоюза и представительства интересов работников.

Обеспечивать участие представителей организаций Профсоюза работников здравоохранения в обсуждении вопросов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников.

Представлять информацию о деятельности учреждения, необходимую для реализации уставных целей и задач Профсоюза по экономическим и социально-трудовым вопросам.

Предоставлять безвозмездно Профкому помещение, необходимую мебель, средства связи, транспорт, не препятствовать использованию имеющейся оргтехники и средств массовой коммуникации (интернет, электронная почта, сайт и т.д.) для реализации уставных задач, возможность размещения наглядной профсоюзной информации (стенды, «Профсоюзные уголки») в доступном для всех работников месте, а так же не препятствовать созданию на веб-сайте учреждения раздела «Профсоюзная страничка».

Отчислять первичной организации Профсоюза денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу на условиях, предусмотренных коллективным договором, при наличии возможности.

Перечислять ежемесячно и бесплатно на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов Профсоюза по их письменному заявлению, со всех видов заработка, в соответствии с коллективным договором. Обеспечивать сохранность заявлений работников на безналичную уплату взносов, не требовать повторного написания заявлений. Вносить эту норму в коллективный договор. В том случае, если работники – не члены профсоюза, вносят взнос «солидарности» согласно ст. 377 ТК РФ и ст. 28 Закона РФ «О профессиональных союзах...» работодатель перечисляет указанные средства на счет Профсоюза, по их заявлениям. Условия перечисления устанавливаются коллективным договором.

Освобождать от основной работы членов выборных органов Профсоюза, уполномоченных по охране труда, членов постоянных и временных комиссий,

создаваемых выборным профорганом для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах работников, с сохранением места работы и средней заработной платы. Условия освобождения от основной работы определяются коллективным договором.

Освобождать от основной работы членов выборных органов Профсоюза всех уровней для участия в работе Пленумов, совещаний конференций, заседаниях комиссий, учебе, проводимой органами Профсоюза, в том числе членов Профсоюза, избранных делегатами съездов и конференции, с сохранением средней заработной платы по основному месту работы. Условия освобождения определяются в коллективном договоре, сроком до 3-х дней одновременно и не менее 10-ти дней в году.

Не исключать дни, предоставленные для выполнения профсоюзной работы, из стажа, дающего право на дополнительный оплачиваемый отпуск.

Соблюдать предоставленные действующим законодательством гарантии работникам, входящим в состав выборных органов:

- увольнение по инициативе работодателя (по п. 2, подпункту «б» пункта 3, п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ) председателей организаций Профсоюза, их заместителей, председателей профбюро, не освобожденных от основной деятельности, допускать только с согласия соответствующего вышестоящего выборного органа Профсоюза; уполномоченных Профсоюза по охране труда, представителей Профсоюза в совместных комиссиях, создаваемых в организациях – с согласия профсоюзного органа первичной профсоюзной организации;

- привлечение к дисциплинарной ответственности председателя профсоюзного комитета и его заместителя (заместителей) допускать только с согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа; уполномоченных Профсоюза по охране труда и представителей от Профсоюза в комиссиях по охране труда, создаваемых в организации, с согласия профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

Рассматривать в течение месяца все требования, предложения, внесенные на профсоюзных конференциях (собраниях), заседаниях профсоюзного комитета, и принимать соответствующие меры

IX. ОБЯЗАННОСТИ ПРОФКОМА

Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ

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

9.3. Совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных Работников (ст.86 ТК РФ).

9.4. Представлять и защищать трудовые права членов профкома в комиссии трудовым спорам и суде.

9.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой Работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

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

9.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты.

9.8. Участвовать в работе комиссий образовательного учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательного учреждения.

9.10. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию Работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременностью представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в связи с особой жизненной ситуацией.

9.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Колледже.

Х. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ СПОРОВ

10.1. Работодатель и Профком берут на себя обязательство, в течение всего периода действия договора, принимать меры к урегулированию и разрешению возникших трудовых споров (индивидуальных и коллективных).

10.2. В случае возникновения трудовых споров, Работодатель и Профком обязуются соблюдать существующий порядок разрешения этих споров в соответствии с действующим законодательством РФ.

10.3. Требования Профкома, отклонённые, либо удовлетворённые частично, рассматриваются примирительными комиссиями, либо другими государственными органами по защите социальных интересов сотрудников.

10.4. Ни одна из сторон не вправе уклониться от участия в примирительной процедуре.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

11.1 Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

11.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.3. Работодатель и Работники совместно осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и

его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании Работников два раза в год.

11.4. Работодатель и Работники рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного

договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.

11.6. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства (ст.41,44 ТК РФ).

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания действия данного коллективного договора.

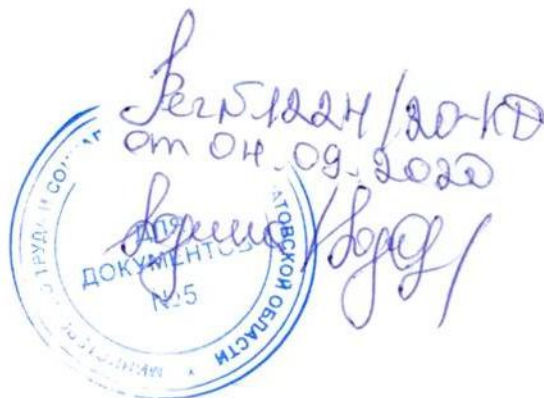
Директор
ГАПОУ СО «Энгельсский
медицинский колледж
Св. Луки (Войно – Ясенецкого)»


М.В. Бахарева



Председатель профкома
ГАПОУ СО «Энгельсский
медицинский колледж
Св. Луки (Войно – Ясенецкого)»


Е.С. Сизова



ПЕРЕЧЕНЬ
должностей с ненормированным рабочим днем, имеющих право на
дополнительный отпуск

1. Главный бухгалтер – 10 календарных дней.
2. Начальник отдела кадров и правового обеспечения – 10 календарных дней.
3. Заведующий хозяйственной частью – 10 календарных дней.
4. Ведущий экономист – 3 календарных дня.
5. Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организации – 5 календарных дней.
6. Специалист по персоналу – 5 календарных дней.
7. Помощник юрисконсульта – 10 календарных дней.
8. Секретарь учебной части – 5 календарных дней.