

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
«АРЗАМАССКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

Принят решением общего собрания
ГБПОУ НО АМК «29» декабря 2016 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2016 - 2019 гг.

Срок действия с «29» декабря 2016 года по «29» декабря 2019 года

от Администрации

Директор

ГБПОУ НО АМК

 /Г.А. Трофимова/

«29» декабря 2016 г.



от Трудового коллектива

Председатель первичной

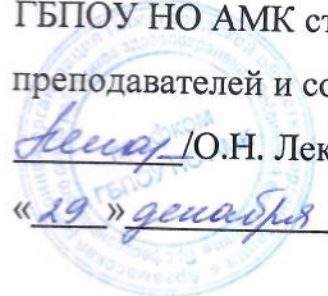
профсоюзной организации

ГБПОУ НО АМК студентов,

преподавателей и сотрудников

 /О.Н. Лекарева/

«29» декабря 2016 г.



ЗАВИДУЕТСЯ:

Исполнительный директор

Управления Департамента экономического

развития Арзамасского муниципального района

№ 164 от 30.12.2016 г.

Главн. специалист

Иванов В.В.

г. Арзамас

2016 год



О Г Л А В Л Е Н И Е

	стр.
1. Общие положения.....	3
2. Права и обязанности сторон трудовых отношений.....	7
3. Трудовой договор и гарантии занятости работников.....	15
4. Рабочее время и время отдыха.....	22
5. Оплата труда.....	30
6. Охрана труда.....	40
7. Социальные гарантии, льготы и социальная сфера.....	44
8. Основные принципы взаимоотношений Работодателя и Профкома. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации и Профкома.....	48
9. Организация и контроль за выполнением Коллективного договора...	53
10. Заключительные положения.....	55
Приложение 1. Соглашение между администрацией ГБПОУ НО АМК и первичной профсоюзной организацией студентов ГБПОУ НО АМК Нижегородской областной организации профессионального союза работников здравоохранения РФ на 2016-2019 учебный год по социально-экономическим вопросам.....	57

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Администрацией Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Нижегородской области «Арзамасский медицинский колледж» (далее – ГБПОУ НО АМК) в лице директора Трофимовой Галины Александровны (далее - «Работодатель», «Администрация»), и трудовым коллективом (работниками учреждения) ГБПОУ НО АМК, в лице председателя первичной профсоюзной организации студентов (далее - «Профком»), преподавателей и сотрудников ГБПОУ НО АМК Лекаревой Ольги Николаевны (далее - «Работники»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), действующими законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников 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.

1.3. Коллективный договор включает взаимные обязательства Работодателя и Работников по вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;

- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на рабочем месте;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений;
- ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

В Коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.4. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию студентов, преподавателей и сотрудников ГБПОУ НО АМК в лице Профкома как единственного полномочного представителя трудового коллектива, являющегося выразителем и защитником профессиональных и социальных интересов всех работников колледжа, которые уполномочили его подписать от их имени Коллективный договор. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно Работодателем и

Профкомом в соответствии с действующим законодательством РФ, Отраслевыми соглашениями и настоящим Коллективным договором.

1.5. Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех преподавателей и сотрудников колледжа кроме пунктов, в которых членство в профсоюзной организации специально оговорено.

1.6. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст.377 ТК РФ).

1.7. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ГБПОУ НО АМК.

1.9. В случае пересмотра законодательных и нормативных актов федерального и областного уровней в течение срока действия договора в сторону улучшения положения работников и их социальной защищенности по сравнению с предусмотренными в настоящем договоре будут применяться новые нормы законодательных актов.

1.10. По вопросам, которые не урегулированы в Коллективном договоре, стороны должны руководствоваться действующим законодательством РФ, Отраслевыми соглашениями и Уставом ГБПОУ НО АМК.

1.11. Структура и содержание Коллективного договора определена соглашением сторон.

Приложения к настоящему договору являются его неотъемлемой частью и включают:

Приложение 1. Соглашение между администрацией ГБПОУ НО АМК и первичной профсоюзной организацией студентов ГБПОУ НО АМК Нижегородской областной организации профессионального союза

работников здравоохранения РФ на 2016-2019 учебный год по социально-экономическим вопросам.

1.12. Договаривающиеся стороны при заключении Коллективного договора обязуются:

1.12.1. руководствоваться принципами социального партнерства, включающими:

- соблюдение норм законодательства;
- уважение и учет интересов сторон;
- равноправие и полномочность сторон;
- свободу выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание Коллективного договора;

- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых сторонами на себя;
- систематичность контроля и неотвратимость ответственности;

1.12.2. объединять усилия для повышения авторитета колледжа и решения задач по повышению социально-экономического уровня жизни преподавателей и сотрудников колледжа.

1.13. Работодатель и Профком создают совместные комиссии, обеспечивающие анализ и совершенствование действующих Положений, разработку и принятие новых Положений, касающихся трудовых отношений, условий и оплаты труда, социальных гарантий работникам ГБПОУ НО АМК.

1.14. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на конференции трудового коллектива ГБПОУ НО АМК не реже одного раза в год. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся с одобрения их конференцией работников, оформляются приложением к настоящему договору и являются его неотъемлемой частью.

1.15. Настоящий Коллективный договор (изменения и дополнения в Коллективный договор) должен быть растиражирован Работодателем и

разослан в течение 30 дней со дня его (их) подписания.

1.16. Стороны, подписавшие Коллективный договор, пришли к соглашению:

1.16.1. в период действия Коллективного договора Работодатель не осуществляет мер, ухудшающих положения работников по сравнению с оговоренными в нем условиями, не проводит экономически и социально необоснованных увольнений;

1.16.2. Профком, при соблюдении Работодателем норм трудового законодательства и условий Коллективного договора, отказывается от применения крайней меры (забастовки) при возникновении разногласий и разрешает их путем переговоров.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности коллектива, повышение качества и доступности образования, рост престижа и рейтинга колледжа, расширение финансовых возможностей для реализации социальных программ.

2.2. В этих целях **Работодатель обязуется** добиваться успешной деятельности колледжа в соответствии с задачами Программы развития колледжа, повышения материального благосостояния работающих и роста их профессионального уровня:

2.2.1. ежегодно планировать приоритетность направлений расходования средств консолидированного бюджета колледжа, утверждать их на Совете колледжа с учетом мнения Профкома и обеспечивать их выполнение. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, используя как бюджетные, так и внебюджетные средства;

2.2.2. осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей,

организацию их отдыха и досуга;

2.2.3. обеспечивать открытость и гласность по всем видам деятельности колледжа. Своевременно информировать коллектив ГБПОУ НО АМК (через приказы, постановления, решения, материалы конференций работников и студентов, сайт колледжа, информационные стенды) по следующим вопросам:

- основным задачам по обеспечению деятельности колледжа;
- анализу эффективности работы по отдельным направлениям;
- решению социальных проблем, мерам по правовой защите работников;
- финансовому положению колледжа, исполнению плана финансово-хозяйственной деятельности и др.;
- использованию фонда заработной платы;
- персональной ответственности руководителей образовательного учреждения и структурных подразделений за грубые нарушения в работе;

2.2.4. предоставлять педагогам и сотрудникам работу, обусловленную трудовым договором, и обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

2.2.5. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором;

2.2.6. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и Профкома, в соответствии с ТК РФ, законами и настоящим Коллективным договором;

2.2.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ и настоящим Коллективным договором;

2.2.8. предоставлять Профкому письменную информацию о выполнении обязательств по Коллективному договору, о социально-экономических показателях колледжа, намеченных планах социально-экономического и

кадрового развития колледжа и др.; информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его исполнением, в том числе и информацию о размерах заработной платы представителей высшего руководства колледжа (директора, заместителей директора, главного бухгалтера и т.д.). В случае возникновения конфликтных ситуаций предоставлять Профкому письменную информацию по социально-трудовым вопросам оперативно в течение недели;

2.2.9. сотрудничать с Профкомом и своевременно рассматривать предложения и требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников, посредством переговоров;

2.2.10. соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.2.11. информировать Профком о разрабатываемых проектах локальных актов социально - трудового характера, планах и программах, предоставлять подготовленные проекты не менее чем за неделю до их предполагаемого обсуждения. Локальные акты по социально-трудовым вопросам принимать по согласованию с Профкомом;

2.2.12. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных государственных органов и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.13. обеспечивать участие работников в управлении колледжем в формах, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и настоящим Коллективным договором;

2.2.14. способствовать расширению приносящей доход деятельности ГБПОУ НО АМК с целью создания дополнительных рабочих мест, условий для роста заработной платы и повышения жизненного уровня преподавателей и сотрудников, членов их семей;

2.2.15. не осуществлять без согласования с Профкомом, без рассмотрения и согласия Совета колледжа действий по изменению

имущественно правового статуса колледжа;

2.2.16. знакомить преподавателей и сотрудников с нормативно-правовой документацией колледжа, касающейся их компетенции;

2.2.17. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.3. Профком обязуется:

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности ГБПОУ НО АМК присущими профсоюзам методами и установлением совместно с Работодателем системы рейтингового стимулирования преподавателей и сотрудников колледжа.

2.3.2. Способствовать соблюдению преподавателями и сотрудниками правил внутреннего трудового распорядка ГБПОУ НО АМК, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

2.3.3. Представительствовать от имени преподавателей и сотрудников в органах управления колледжем при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социально-экономические права и интересы.

2.3.4. Вести переговоры по совершенствованию обязательств Коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов, программ социально-экономического и кадрового развития и вносить свои предложения в органы управления колледжем (ст.53 ТК РФ).

2.3.5. Представлять и защищать социально - трудовые права и интересы преподавателей и сотрудников – членов профсоюза – по их заявлениям в Профком, в комиссии по трудовым спорам, в Государственной инспекции труда, в суде.

2.3.6. Добиваться от администрации отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам

Коллективного договора, соглашениям, трудовым договорам.

2.3.7. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по организации оплаты труда.

2.3.8. Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, условий трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора, требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.9. Добиваться обеспечения Работодателем безопасных и соответствующих санитарно-техническим нормам условий труда на рабочих местах, выполнения Программы и Соглашения по охране труда. Совместно с Работодателем проводить ревизию состояния всех рабочих мест, уделяя особое внимание рабочим местам педагогических работников.

2.3.10. Предлагать меры по социально-экономической защите преподавателей и сотрудников, высвобождаемых в результате реорганизации колледжа, осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости. Вносить предложения Работодателю о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

2.3.11. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзного актива первичной организации колледжа.

2.3.12. Проводить культурно - массовые и оздоровительные мероприятия для преподавателей и сотрудников колледжа и членов их семей.

2.3.13. Участвовать в управлении средствами социального страхования, предназначенными для оздоровления работников и детей преподавателей и сотрудников колледжа.

2.4. Обязательства преподавателей и сотрудников (ст.21 ТК РФ):

2.4.1. Добросовестно, своевременно и качественно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, в соответствии с Положениями и решениями, принимаемыми Советом колледжа, объединяя

усилия с Работодателем для достижения образовательным учреждением уровня организации высокой социальной направленности.

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка колледжа, Устав, установленный режим работы, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности.

2.4.3. Признавать и соблюдать права колледжа на объекты интеллектуальной собственности, созданные работниками в порядке выполнения служебных обязанностей.

2.4.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.4.5. Бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества и других работников колледжа.

2.4.6. Принимать меры к устранению причин и последствий чрезвычайных ситуаций и немедленно сообщать о случившемся Работодателю.

2.4.7. Соблюдать чистоту на рабочем месте, на территории колледжа и в закрепленных кабинетах на базах практического обучения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов. Экономно расходовать электроэнергию и другие материальные ресурсы.

2.4.8. Способствовать процветанию колледжа, своим личным примером воспитывать у студентов чувство патриотизма, гордость за свою профессию и колледж, прививать им нормы порядочности.

2.4.9. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ

и оказания первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания.

2.4.10. Руководители структурных подразделений обеспечивают соблюдение подчиненными им педагогами и сотрудниками требований по охране труда, а именно:

- соблюдение работниками, выполняющими организационно-распорядительные функции по выполнению межотраслевых нормативов и правил по охране труда, санитарных норм и правил, а также контроль соблюдения подчиненными работниками требований инструкций по охране труда;
- соблюдение работниками, занятыми профессиональной деятельностью, требований и инструкций по охране труда, разрабатываемых, исходя из их профессий или видов выполняемых работ, на основе отраслевых, межотраслевых или типовых инструкций по охране труда;
- выполнять требования охраны труда в части своевременного и полного прохождения профилактического медицинского осмотра и обязательной диспансеризации.

2.5. Работодатель, Профком, преподаватели и сотрудники имеют права, установленные для каждой категории ТК РФ, федеральными законами, нормативными актами, правилами внутреннего распорядка колледжа и настоящим Коллективным договором.

2.6. Работодатель в части трудовых отношений имеет право:

2.6.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с педагогами и сотрудниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ,

иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

2.6.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.6.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.6.4. Принимать локальные нормативные акты.

2.7. Профком имеет право:

2.7.1. Получать и заслушивать информацию Работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в том числе:

- по реорганизации и ликвидации колледжа;
- введению изменений, влекущих за собой изменения условий и оплаты труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.

2.7.2. Вносить по этим и другим вопросам в органы управления колледжем соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при рассмотрении этих вопросов.

2.7.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.7.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза – Работникам колледжа.

2.8. Работник в части трудовых отношений имеет право на:

2.8.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и Коллективным договором.

2.8.2. Предоставление работы согласно трудовому договору.

2.8.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором.

2.8.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и

качеством выполненной работы.

2.8.5. Отдых, обеспеченный установлением продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков в соответствии с нормами законодательства и Коллективным договором.

2.8.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.8.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, стажировку, повышение квалификации.

2.8.8. Участие в управлении колледжем в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором и Уставом колледжа.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, Законом об образовании, Отраслевыми соглашениями, Уставом колледжа и настоящим Коллективным договором. Один экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору передается Работнику, второй - хранится у специалиста по кадрам. При этом получение Работником экземпляра трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору должно подтверждаться подписью Работника на всех экземплярах.

3.2. О каких-либо предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, Работники должны быть уведомлены в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

3.3. Трудовые договоры для различных категорий Работников колледжа разрабатываются непосредственным руководителем Работника совместно со специалистом по кадрам в соответствии с ТК РФ.

3.4. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем, если иное не установлено самим трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, либо со дня фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

3.5. Трудовой договор с Работником колледжа, как правило, заключается на неопределенный срок.

3.6. В трудовом договоре оговариваются все условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по письменному соглашению сторон.

3.7. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон, но не ухудшающие положение Работника по сравнению с условиями, установленными действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.8. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей Работника и Работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

3.9. 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.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст.79 ТК РФ). О прекращении срочного трудового договора

Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника.

3.10. Работники, заключившие трудовой договор, могут в соответствии со ст. 80 ТК РФ по инициативе Работника (по собственному желанию) расторгнуть его досрочно, предупредив администрацию в письменной форме не позднее, чем за две недели. В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем законодательства о труде, Коллективного договора, условий трудового договора, Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника.

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

3.11. На основании заключенного трудового договора приказом работодателя оформляется прием на работу.

Стороны договорились: Работодатель обязуется:

3.11.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора и оформлением приказа, изданного на основании заключенного письменного трудового соглашения.

3.11.2. Знакомить с приказом о приеме на работу каждого Работника под роспись в 3-х дневный срок со дня фактического начала работы, а также знакомить при приеме на работу (до подписания трудового договора) каждого Работника под роспись с указанием даты, с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным

договором, иными локальными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника.

3.11.3. Не устанавливать при приеме на работу испытания для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между Работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- Иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, Коллективным договором.

Испытание для работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе устанавливать на срок не более трех месяцев, а для заместителей директора колледжа и главного бухгалтера на срок не более шести месяцев.

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

3.11.4. Оформлять изменения условий трудового договора путем

составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, которое является неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений Коллективного договора.

3.11.5. Выполнять условия заключенного трудового договора.

3.11.6. В обязательном порядке Работников, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, переводить на другую имеющуюся работу не противопоказанную им по состоянию здоровья.

3.11.7. Расторгать трудовой договор с Работником – членом профсоюза – по инициативе Работодателя по п. 2, 3 и п. 5 ст.81 ТК РФ только по согласованию с Профкомом (ст.82 ТК РФ).

3.11.8. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры колледжа, реорганизацией (преобразованием, слиянием, присоединением, разделением, выделением и т.п.), а также сокращением численности и штата, с участием Профкома. При необходимости и/или по инициативе Профкома эти вопросы рассматриваются на конференции Работников.

3.11.9. Не допускать экономически и социально необоснованных сокращений Работников.

Сообщать в письменной форме (ст.82 ТК РФ) Работнику и Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п.2 ст. 81 ТК РФ.

3.11.10. С целью сохранения преподавательского состава не проводить сокращение штатов, если оно связано с временным (1-2 года) уменьшением нагрузки при смене учебных планов. Увольнение преподавателей по инициативе администрации колледжа в связи с сокращением штата допускается только после окончания учебного года в соответствии с действующим законодательством.

3.11.11. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом

состоянии колледжа следующие категории Работников:

- временно нетрудоспособных и находящихся в отпуске (ст. 81 ТК РФ);
- беременных женщин и женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам (ст. 261 ТК РФ);
- женщин, воспитывающих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- одиноких матерей или других лиц, воспитывающих ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) (ст. 261 ТК РФ).

Увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 или 3 части первой ст.81, допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнить с учетом его здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях Работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

3.11.12. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (штата) Работников с более высокой квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается (ст. 179 ТК РФ):

- семейным - при наличии двух или 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 у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых

действий по защите Отечества;

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

Стороны договорились, что, кроме категорий Работников, преимущественное право которых обусловлено ТК РФ, предпочтение, при равной квалификации, отдается:

- Работникам предпенсионного возраста (за 3-5 лет до наступления права на пенсию);
- проработавшим в колледже 15 и более лет;
- одиноким матерям и отцам, имеющим детей на иждивении (школьников или студентов дневного обучения), другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери (отца);
- родителям, имеющим детей-инвалидов на иждивении;
- Работнику, супруг (-а) которого имеет статус безработного.

3.12. Работодатель и Профком проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых Работников, могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию и т.д. высвобождаемых Работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных действующим законодательством о труде.

3.13. Перед увольнением Работников колледжа по инициативе Работодателя по основаниям, при которых не требуется согласия Профкома, специалист по кадрам информирует об этом председателя Профкома.

3.14. Стороны договорились, что Работодатель создает необходимые условия для профессионального роста Работников по специальности, в целях эффективной работы обеспечивает право Работников на повышение квалификации не реже одного раза в 5 лет согласно утвержденному плану повышения квалификации.

3.15. Работодатель совместно с Профкомом в целях поощрения Работников за внесение существенного вклада в рост престижа колледжа и

его устойчивого функционирования организует и проводит:

- выдвижение кандидатур для занесения на Доску почета колледжа;
- выдвижение кандидатур для представления к награждению правительственными, ведомственными и иными наградами;
- профессиональные конкурсы преподавателей и мониторинг индивидуального рейтинга сотрудников и преподавателей;
- выдвижение кандидатур для морального и материального поощрения.

3.16. В соответствии со ст. 370 ТК РФ при получении требования профсоюзного органа об устранении выявленных нарушений трудового и иного законодательства, локальных нормативных актов, Коллективного и трудового договора, принимать меры по их устранению, о чем в установленном законом сроки (1 неделя) сообщать ему.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работодатель обязуется вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником.

4.2. Работодатель обязуется уменьшить продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, на один час.

4.3. При регулировании рабочего времени в колледже стороны основываются на том, что продолжительность работы не может превышать нормы рабочего времени, установленные законодательством с учетом специфики труда педагогических Работников.

4.4. Начало и окончание рабочего дня, перерывы в работе устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом колледжа, трудовым договором, индивидуальным графиком работы.

4.5. Стороны исходят из того, что работа за пределами нормальной

продолжительности рабочего времени допускается при соблюдении требований статьи 284 ТК РФ (совместительство и совмещение – по инициативе Работника) и статьи 99 ТК РФ (сверхурочная работа – по инициативе Работодателя).

4.6. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников колледжа устанавливается в соответствии с ТК РФ и составляет 40 часов в неделю.

4.7. Для педагогических Работников устанавливается сокращенная 36-часовая рабочая неделя. Нормы времени для расчета объема педагогической и других видов работ, выполняемых преподавательским составом колледжа, разрабатываются Работодателем (тарификационной комиссией) и согласовываются с Профкомом до 30.06 текущего года.

4.8 Учебная нагрузка преподавателя, работающего на ставку заработной платы, составляет 720 часов в учебном году. Индивидуальная нагрузка преподавателя устанавливается ежегодно в соответствии с квалификационными требованиями, утверждается на заседании тарификационной комиссии, фиксируется в тарификационном списке и не может быть выше 1440 часов в учебном году. Режим рабочего времени всех Работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей. (Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536).

4.9. Нормируемая часть рабочего времени преподавателей устанавливается только для выполнения преподавательской (учебной) работы, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием. Другая часть педагогической работы осуществляется в течение рабочего времени, которое конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей преподавателей, предусмотренных Уставом колледжа и Правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными

характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами преподавателя, и может быть связана с:

- временем, затрачиваемым на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- организацией и проведением методической, научной, исследовательской работы;
- организацией и проведением методической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;
- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- самообразованием;
- повышением квалификации.

Прогулом для преподавателей считается отсутствие без уважительной причины на работе во время обязательного нахождения в колледже по расписанию, плану работы или графику мероприятий колледжа.

4.10. В колледже для отдельных должностей Работников вводится ненормированный рабочий день:

- директор
- заместители директора
- зав. отделениями
- методист
- зав. практикой
- главный бухгалтер
- заведующий хозяйством
- специалист ОК

- сотрудники бухгалтерии (ведущий экономист, ведущий бухгалтер, бухгалтер, экономист)
- заведующая учебной частью
- инженер по ГО и ЧС
- юрист
- секретарь – машинистка
- лаборант

4.11. Для Работников устанавливается пяти- или шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним или двумя выходными днями в неделю. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной неделе устанавливается трудовым договором. Для преподавателей устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье, а для руководителей, служащих и рабочих шести- или пятидневная рабочая неделя согласно трудовому договору и Правилам внутреннего распорядка.

4.12. По соглашению между Работником и Работодателем при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться:

- неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени;
- гибкий график работы;
- другой индивидуальный режим труда.

Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой пропорционально отработанному времени (по заявлению):

- беременной женщине;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При этом работа с неполным рабочим днем не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.13. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 113 ТК РФ. Преподаватели могут привлекаться к работе в выходные дни в сессионный период по согласованному с ними графику учебного процесса. В иных случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника, по согласованию с Профкомом и на основании письменного распоряжения директора.

4.14. Работа по дополнительным трудовым договорам (на условиях внутреннего совместительства) производится в свободное от выполнения основной нагрузки время.

4.15. Всем Работникам (в том числе работающим по совместительству) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Педагогическим Работникам предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней.

Отпуск за первый год работы может предоставляться Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в колледже, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению между Работодателем и Работником отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. В ст.122 ТК РФ также определены случаи, в которых Работодатель по заявлению Работника обязан предоставить оплачиваемый отпуск до истечения 6 месяцев непрерывной работы.

4.16. Работодатель предоставляет дополнительные отпуска в соответствии со ст. 116, 117, 118, 119 ТК РФ следующим категориям Работников имеющим ненормированный рабочий день:

- главному бухгалтеру - 14 календарных дней
- заведующему хозяйством - 7 календарных дней
- специалисту ОК - 7 календарных дней
- сотрудникам бухгалтерии (ведущий экономист, ведущий бухгалтер, бухгалтер, экономист) - 7 календарных дней
- заведующей учебной частью - 7 календарных дней
- инженеру по ГО и ЧС - 5 календарных дней
- юристу, секретарю - 3 календарных дней
- лаборант - 3 календарных дней.

4.17. Стороны согласились с необходимостью предоставлять социальные отпуска, сверх установленной законодательством нормы, с сохранением заработной платы:

- матери или отцу первоклассника – 1 сентября (другой 1 день начала учебного года);
- юбилярам (55, 60 лет) – 1 день.

4.18. Одному из родителей, имеющему детей до 16 лет, по согласованию с руководителем подразделения предоставляется с сохранением заработной платы (в случае необходимости) 4 часа в месяц для посещения с детьми медицинских учреждений.

4.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в соответствии со ст.122 и 123 ТК РФ.

4.20. Разделение отпуска, предоставление его по частям допускается по соглашению между Работником и Работодателем. При этом хотя бы одна часть отпуска должна быть не менее 14 дней. Отзыв Работника из отпуска допускается только с согласия Работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работнику в удобное для него время в течение текущего учебного года (для преподавателей – предпочтительно в зимние каникулы) или присоединена к отпуску за

следующий рабочий год.

По соглашению сторон трудового договора часть неиспользованного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть предоставлена в виде денежной компенсации за неиспользованный отпуск в соответствии со ст.126 ТК РФ (при наличии экономии фонда оплаты труда).

4.21. При составлении графика отпусков учитываются следующие требования законодательства:

а) работающим женщинам, имеющим двух или более детей в возрасте до 12 лет, предоставляется первоочередное право получить ежегодный отпуск в летнее или другое удобное для них время;

б) работающим мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, ежегодный отпуск по их желанию предоставляется в период отпуска жены.

4.22. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам ежегодный отпуск, по соглашению Работодателя и Работника, может быть перенесен на другое время. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия Работника и Профкома.

4.23. В случае предоставления Работнику путевки на санаторно-курортное лечение отпуск ему предоставляется в соответствующие сроки.

4.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности Работника в период ежегодного оплачиваемого отпуска. Работники, уволенные до использования дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

4.25. Отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании письменного заявления Работника в соответствии со ст. 128 ТК РФ

предоставляются:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, 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 (ФЗ от 03.07.2016 № 305-ФЗ);
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работникам, имеющим звание «Ветеран труда», при продолжении трудовой деятельности после назначения пенсии – до 30 календарных дней в году (ФЗ «О ветеранах» в редакции от 2 января 2000 года N 40-ФЗ с изменениями на 3 июля 2016 года);
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- по семейным обстоятельствам – до 10 календарных дней.

4.26. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по письменному заявлению Работника в соответствии со ст. 263 ТК РФ предоставляются:

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней в году;

4.27. Стороны договорились, что привлечение Работника с его письменного согласия к сверхурочным работам осуществляется в

соответствии со ст. 99 ТК РФ. В случаях, требующих от Работодателя учета мнения Профкома, Работники привлекаются к сверхурочным работам по следующей процедуре:

а) руководитель соответствующего подразделения подает представление в Профком с обоснованием необходимости сверхурочной работы, список привлекаемых к ней Работников и графиком работ;

б) в случае получения согласия Профкома Работодатель издает соответствующий приказ.

4.28. Преподаватели колледжа каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со ст.335 ТК РФ, предоставляемый по решению Совета колледжа. В зависимости от финансовых возможностей колледжа отпуск может быть с оплатой, частичной оплатой или без оплаты:

4.28.1. частично оплачиваемый (в размере одного должностного оклада) длительный отпуск сроком до одного календарного года предоставляется преподавателям по решению Совета колледжа на основании совместного ходатайства Комиссии по социальному страхованию и Профсоюзной организации. Основанием для совместного ходатайства является обращение Работника в одну из этих структур с заявлением, в котором указывается причина необходимости частичной оплаты длительного отпуска и прилагаются подтверждающие документы;

4.28.2. неоплачиваемый отпуск сроком до одного года предоставляется преподавателю по его заявлению с согласия заместителя директора по учебной работе в любое время, если есть возможность замены преподавателя в учебном процессе или по окончании учебного года путем присоединения к ежегодному отпуску.

4.29. Стороны договорились, что:

4.29.1. начисления по листкам временной нетрудоспособности в период длительного отпуска проводятся по общепринятым нормативам;

4.29.2. в период длительного отпуска Работник пользуется всеми

социальными гарантиями, регламентированными данным Коллективным договором.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Заработная плата Работников колледжа устанавливается в соответствии с законодательными и нормативными актами РФ, Нижегородской области, Положением об оплате труда, условиями трудового договора.

Условия оплаты труда, определенные настоящим Договором и Положением, иными локальными нормативными актами колледжа, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными ТК РФ, законами, иными нормативными актами (ст. 135 ТК РФ).

5.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц в виде аванса и заработной платы в наличной форме либо перечислением на расчетный счет (банковскую карту) Работника. Сроки выплаты зарплаты - 1, аванса - 16 число каждого месяца. Аванс выплачивается в размере до 40% от суммы заработной платы. Другие сроки, объемы и формы выплаты устанавливаются только по личному заявлению Работника с разрешения Работодателя. Работодатель заключает договор с банком при условии, что Работник не платит за оформление пластиковой карты (за исключением случаев ее восстановления).

5.3. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.4. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

5.5. При нарушении сроков выплаты заработной платы, причитающейся

Работнику, колледж выплачивает эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

5.6. В случае несвоевременной выплаты или неправильного начисления заработной платы Работникам виновные лица могут привлекаться к ответственности по результатам служебного расследования (ст. 142 ТК РФ).

5.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода Работника на работу (ст. 142 ТК РФ).

5.8. Изменения заработной платы, связанные с вновь вышедшими законодательными и нормативными актами соответствующих органов, принимаются к исполнению в пятнадцатидневный срок с момента поступления приказа или разъясняющего документа соответствующего органа государственной власти РФ либо в срок, указанный в соответствующем акте.

5.9. Ограничение удержаний из заработной платы регламентируется статьей 137 ТК РФ.

Заработная плата, излишне выплаченная Работнику (в том числе при неправильном применении Законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть 3 ст. 155 ТК РФ) или простоя (часть 3 ст. 157 ТК РФ).

5.10. Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления.

5.11. Средняя заработная плата выплачивается:

- на время выполнения государственных или общественных обязанностей в рабочее время, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время в соответствии с законами субъекта федерации, за Работником сохраняется место работы. Оплата за это время производится в соответствии со ст. 170 ТК РФ;

- при направлении Работника на повышение квалификации с отрывом от производства за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы;

- при направлении Работника в служебные командировки;

- Работникам, являющимся донорами (после каждого дня сдачи крови для переливания предоставляется день отдыха с сохранением среднего заработка). По желанию работника этот день может присоединяться к ежегодному отпуску. В день обследования и день сдачи крови для переливания Работник освобождается от работы и за ним сохраняется средний заработок за эти дни, если Работник сдал кровь безвозмездно (ст. 186 ТК РФ);

- за время прохождения обязательных и периодических медицинских обследований за Работниками, обязанными проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

- кормящим матерям, имеющих детей до 1 года, время перерывов в работе для кормления ребенка оплачивается исходя из среднего заработка. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае

невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ).

- беременным женщинам, в соответствии с медицинскими заключениями переведенным на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, сохраняется средний заработок по прежней работе (ст. 254 ТК РФ).

- Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу вследствие сохранения численности или штата Работников с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение 4 недель, с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежнем месте работы.

5.12. Фонд оплаты труда Работников колледжа формируется за счет ассигнований областного бюджета, внебюджетных фондов и средств, поступающих от реализации платных образовательных услуг и иных источников, не запрещенных законодательством.

Работодатель, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда Работников, определяет базовый должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, размеры доплат, надбавок и других видов материального стимулирования.

Локальные нормативные акты, дополняющие действие Коллективного договора и Положение об оплате труда по вопросам оплаты труда, выплатам компенсационного и стимулирующего характера, формам материального поощрения принимаются Работодателем по согласованию с Профкомом (ст.ст.8, 135 ТК РФ).

5.13. Заработная плата состоит из гарантированной части и стимулирующей части, размер последней для каждого Работника зависит от результатов и качества его труда.

5.14. Гарантированная часть оплаты труда состоит из:

- оклада по должности (ставки), рассчитанного от минимального

оклада по ПКГ с помощью повышающего коэффициента, или установленного должностного оклада;

- компенсационных выплат, установленных законодательством РФ;
- компенсационных выплат, установленных локальными нормативными актами колледжа.

Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ) (ст.133 ТК РФ в ред. ФЗ от 04.04.2007 № 54-ФЗ «О внесении изменений в ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты РФ»).

5.15. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности Работников, но непосредственно связанные с их выполнением;
- процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

5.16. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы Работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в

абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

5.17. Выплаты компенсационного характера Работникам за неблагоприятные условия труда устанавливаются Работодателем по согласованию с Профкомом по результатам оценки условий труда, в соответствии с Положением об оплате труда.

При последующем улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью.

5.18. Оплата труда Работников за совмещение должностей (профессий), исполняющих обязанности временно отсутствующих Работников, без освобождения от своей основной работы, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, производится по согласованию Работника и Работодателя, но не менее 50% должностного оклада (ст. 151 ТК РФ).

5.19. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ в двойном размере:

- Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам - в размере двойной дневной или часовой ставки;
- Работникам, получающим месячный оклад – в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх нормы, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

5.20. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени:

5.20.1. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно

оплачиваемой работы у того же Работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого Работодателя (внешнее совместительство) (ст. 282 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы Работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (за другой учетный период), установленный для соответствующих категорий Работников (ст. 284 ТК РФ).

5.20.2. Работа, производимая Работником по инициативе Работодателя, за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы, как на основной работе, так и по совместительству, а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период – считается сверхурочной (ст. 99 ТК РФ), и оплачивается за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере.

По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться представлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

5.21. Денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции педагогическим работникам (без предоставления бухгалтерских документов, подтверждающих их приобретение) производится всем преподавателям (в том числе совместителям), и во время отпуска и в период временного отсутствия по уважительным причинам, в размере 100 рублей в месяц.

5.22. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;

- иные поощрительные и разовые выплаты.

5.22.1. Выплата по всем указанным видам стимулирующих надбавок производится в пределах стимулирующего фонда оплаты труда из бюджетных и внебюджетных средств.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

При ухудшении показателей в работе отменяются или не назначаются выплаты за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, иные поощрительные выплаты.

При наличии дисциплинарного взыскания (а именно: выговора) до истечения срока его действия или до снятия дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, иные поощрительные выплаты не назначаются.

При завершении особо важных и срочных работ стимулирующие выплаты, установленные по этому основанию, отменяются.

5.22.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение Работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

5.22.3. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация

программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

5.22.4. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного общеколледжного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации.

5.23. Надбавки стимулирующего характера регламентируются Положения «Об оплате труда работников ГБПОУ НО АМК». Работодатель по решению комиссии по распределению стимулирующего фонда поощряет Работников за успехи в работе в соответствии с действующими в колледже локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

5.24. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника организации устанавливаются приказом руководителя организации на период, предусмотренный положением об оплате труда в данной организации. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

5.25. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников организации за качество труда, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

5.26. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу работника

или в денежном выражении.

5.27. Работникам колледжа, имеющим непрерывный стаж работы в колледже, устанавливается стимулирующая надбавка:

- при непрерывном стаже работы от 3 до 5 лет – 5% от должностного оклада;
- при непрерывном стаже свыше 5 до 10 лет – 10% от должностного оклада;
- при непрерывном стаже свыше 10 лет – 15% от должностного оклада.

Надбавка за непрерывный стаж работы в колледже не устанавливается к окладам по должностям, занимаемым Работниками по совместительству.

В целях применения стимулирующей надбавки за непрерывный стаж работы в колледже вновь принятым в штат Работникам при исчислении продолжительности стажа работы в колледже учитывается стаж совместительства (или выдачи педагогических часов с почасовой оплатой труда) в течение трех лет в колледже.

5.28. Стороны договорились, что в колледже из стимулирующего фонда Работникам производятся следующие выплаты социального характера:

- Материальная помощь согласно Положению «Об оплате труда работников ГБПОУ НО АМК».
- Работникам, чья заработная плата ниже МРОТ, социальные выплаты производятся до МРОТ.

5.29. Работодатель своевременно информирует Работников колледжа обо всех изменениях, связанных с начислением заработной платы.

5.30. Работодатель обязуется извещать в письменной форме Работников колледжа о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.31. Работодатель один раз в год предоставляет на собрании трудового коллектива информацию о структуре и размерах средней заработной платы

для различных категорий Работников колледжа по профессиональным квалификационным группам и уровням.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель признает, что одним из приоритетных направлений его деятельности является обеспечение права работников колледжа на охрану их труда. С этой целью Работодатель обязуется:

6.1.1. обеспечивать соответствие условий и охраны труда законодательству в области охраны труда, государственным нормативным требованиям охраны труда;

6.1.2. проводить мероприятия, направленные на предупреждение травматизма;

6.1.3. обеспечивать санитарно-технические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний Работников;

6.1.4. обеспечивать Работников средствами индивидуальной и коллективной защиты;

6.1.5. заключать 1 раз в три года Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования;

6.1.6. обеспечивать выделение необходимых средств для обеспечения контроля факторов производственной среды и трудового процесса, создания безопасных условий труда в колледже и его подразделениях.

6.2. Основные направления работы по охране труда:

6.2.1. контроль соблюдения законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда;

6.2.2. оперативный контроль состояния охраны труда и учебы в колледже;

6.2.3. организация профилактической работы по снижению травматизма

в ГБПОУ НО АМК;

6.2.4. организация работы комиссий по контролю состояния охраны труда в структурных подразделениях;

6.2.5. планирование мероприятий по охране труда, составление отчетности по установленным формам, ведение документации;

6.2.6. организация пропаганды по охране труда;

6.2.7. организация проведения инструктажей, обучения, проверки знаний по охране труда Работников колледжа;

6.2.8. проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах;

6.2.9. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на рабочем месте, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

6.2.10. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим;

6.2.11. разработка и утверждение инструкций по охране труда для Работников.

6.3. Проект Соглашения по охране труда подготавливается Работодателем и Профкомом и после согласования утверждается на совместном заседании. Перечень мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда, является обязательным для исполнения. Текущая работа по выполнению мероприятий Соглашения по охране труда обсуждается на совместном заседании административного совета и Профкома, а итоги выполнения за год с указанием сумм, истраченных на каждый пункт Соглашения – на ежегодной конференции (собрании) коллектива колледжа.

6.4. Для обеспечения мероприятий по охране труда и улучшению условий труда Работников колледжа, в т.ч. предусмотренных Соглашением, Работодатель выделяет средства из всех источников финансирования

(бюджетных и внебюджетных) в размере не менее 0,2% средств колледжа, предусмотренных на эксплуатационные расходы.

6.5. Работодатель обязуется проводить специальную оценку условий труда в соответствии с «Порядком проведения специальной оценки условий труда». В состав аттестационной комиссии включаются представители профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

Работодатель обязуется осуществлять мероприятия по охране труда, предписанные по результатам специальной оценки условий труда, считая их неотъемлемой частью Соглашения по охране труда.

6.6. Работодатель обязуется обеспечить эффективную работу комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе включаются представители профсоюзной организации. На тех же принципах могут создаваться комиссии по охране труда в структурных подразделениях колледжа.

6.7. Профком пользуется правом участия в любых государственных экспертизах на соответствие зданий, сооружений и технологий колледжа требованиям охраны труда.

6.8. Работодатель обеспечивает систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и технического обслуживания зданий и сооружений, вентиляционных систем, электрических сетей, тепловых сетей, водопровода и канализации.

6.9. Работодатель обеспечивает работу мест общего пользования в соответствии с санитарными нормами.

6.10. Работодатель обеспечивает тепловой режим в помещениях колледжа в соответствии с санитарно-техническими нормами и правилами охраны труда. Работодатель обязуется:

6.10.1. сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на четыре часа, если температура в этих помещениях находится в пределах 15°–17°С;

6.10.2. прекращать работу в учебных, лабораторных и

административных помещениях, если температура в них опускается ниже 15°C;

6.10.3. сокращать продолжительность рабочего дня на 2 часа для работающих в помещениях, если температура в этих помещениях находится в пределах +29°- +31°C;

6.10.4. прекращать работу в помещениях, если температура в них превышает 32°C (СанПиН–2.2.4.545-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»).

6.11. С целью создания безопасных условий труда в колледже Работодатель обеспечивает выделение необходимых средств для:

6.11.1. измерения параметров электробезопасности с привлечением сторонних организаций, имеющих лицензию на проведение указанных работ;

6.11.2. своевременного обеспечения Работников средствами индивидуальной защиты, моющими и обеззараживающими средствами, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

6.12. Работодатель проводит обучение и проверку знаний по охране труда Работников колледжа в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

6.13. Профком контролирует выполнение условий Коллективного договора и Соглашения по охране труда, исполнение законодательства при возмещении вреда Работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на работе.

6.14. Работодатель создает условия для работы специалиста по охране труда и техники безопасности (специалист по ОТ и ТБ) и Профкома. Профком и его представители для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, нормативных требований по охране труда и пожарной безопасности вправе:

6.14.1. беспрепятственно посещать и осматривать структурные подразделения колледжа;

6.14.2. получать по требованию от Работодателя необходимые документы, сведения и объяснения.

На время обучения и выполнения общественных обязанностей за специалистом по ОТ и ТБ сохраняется его средний заработок.

6.15. Работник колледжа обязан выполнять все требования охраны труда, установленные законодательством, правилами внутреннего распорядка, трудовым и Коллективным договором.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

7.1. Первоочередными задачами по развитию социальной сферы колледжа и улучшению условий труда Работников являются:

7.1.1. формирование благоприятного климата в коллективе, способствующего качественной командной работе;

7.1.2. улучшение условий и повышение безопасности труда и учебы;

7.1.3. вовлечение Работников и обучающихся в занятия физической культурой и спортом;

7.1.4. профилактика асоциальных проявлений (курение, наркомания, алкоголизм и т.п.);

7.1.5. повышение качества и доступности питания;

7.1.6. забота о ветеранах;

7.1.7. содействие по улучшению жилищных условий сотрудников и получению нуждающимся социального жилья.

7.2. Стороны договорились о необходимости обеспечения работы в колледже объектов социально-культурного и оздоровительного назначения. Работодатель поддерживает их работу и обеспечивает приобретение необходимого оборудования, ремонт помещений.

7.3. Ликвидация или перепрофилирование объектов социально-культурной и оздоровительной сферы производится с учетом мнения Профкома.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. При несчастном случае на производстве, имевшем место не по вине работника, компенсировать пострадавшему расходы на диагностику, лечение, приобретение лекарств и другие затраты на восстановление здоровья в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.4.2. При увольнении Работника в связи с признанием его полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством РФ, выплатить Работнику выходное пособие в размере среднего заработка за один месяц (при наличии экономии фонда оплаты труда).

7.4.3. Производить выплаты работникам колледжа в связи с юбилейными датами: 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин в размере от 5000 рублей.

7.5. Порядок выделения направлений на реабилитацию и путевок на оздоровительное лечение регулируется Комиссией по социальному страхованию. Преимущество при получении направлений и путевок имеют преподаватели, сотрудники колледжа, имеющие хронические заболевания, подтвержденные документами установленного образца.

7.6. Работодатель обязуется содержать здравпункт, обеспечивать его необходимым оборудованием, мебелью, медикаментами.

7.7. Работодатель и Профком обязуются совместно осуществлять работу по проведению и финансированию праздничных мероприятий, посвященных Дню медицинского работника, Международному женскому дню (8 марта), Новому году, Дню учителя, юбилейным датам колледжа и др.

7.8. Профком обязуется выделять из своего годового бюджета на проведение спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, материальную помощь членам профсоюза в соответствии с Положением о выделении материальной помощи членам профсоюза, на осуществление программы поддержки ветеранов.

7.9. Работодатель совместно с Профкомом ежегодно разрабатывают комплекс мероприятий в рамках Соглашения по охране труда и изыскивают средства для их реализации. Стороны договорились:

7.9.1 Комплекс мероприятий и объем финансирования Соглашения по охране труда рассматривать и утверждать на совместном заседании Работодателя и Профкома.

7.9.2. Включать в Соглашение по охране труда организацию профилактических мероприятий разных уровней (медосмотры Работников, проведение прививок, организацию амбулаторной помощи, физкультурно-оздоровительные мероприятия), санаторно-курортное лечение и отдых Работников.

7.10. Работодатель оказывает материальную помощь Работникам колледжа в случаях:

7.10.1. похорон ближайших родственников (родители, супруг(а), дети);

7.10.2. необходимости дорогостоящего лечения работника (при наличии удостоверяющего документа);

7.10.3. кражи личного имущества (при наличии удостоверяющего документа);

7.10.4. пожара или другого стихийного бедствия (при наличии удостоверяющего документа);

7.10.5. при рождении ребёнка (отцу или матери);

7.10.6. при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска - единовременная выплата в размере до 5 МРОТ при наличии соответствующих средств. Материальная помощь может выплачиваться при предоставлении отпуска целиком или одной из его частей.

7.10.7. в других экстренных случаях.

Размер материальной помощи (кроме случаев похорон и рождения ребенка) зависит от суммы ущерба, стажа его работы в колледже.

Работодатель на основании решения Комиссии по социальному страхованию издает приказ о выделении материальной помощи Работнику.

Для получения материальной помощи Работником или членом его семьи подается заявление на имя директора с указанием причины, по которой он нуждается в материальной помощи. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие понесенные расходы или материальный ущерб.

7.11. Гарантии командированным работникам:

7.11.1. при направлении Работника в служебные командировки за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы;

7.11.2. командированному Работнику возмещаются расходы по проезду к месту командировки и обратно в размере стоимости проезда воздушным, железнодорожным, водным и автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси), оплату услуг по предварительной продаже проездных документов, расходы на пользование в поездах постельными принадлежностями, оплату лишнего веса (при перевозке грузов для колледжа, подтвержденной служебным заданием), проезд общественным транспортом для выполнения служебного задания. Вид транспорта, которым Работник должен пользоваться для поездки в командировку, определяет Работодатель.

Размер возмещаемых командированному Работнику расходов из бюджетных средств по найму жилого помещения и суточных во всех случаях определяется согласно постановлению Правительства РФ от 02.10.2002 №729 (550 и 100 рублей соответственно).

8. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФКОМА. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОФКОМА

8.1. Представительным органом трудового коллектива выступает Профком, осуществляющий общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, исполнением Коллективного договора.

8.2. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации и

Профкома колледжа определяются ТК РФ, законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением, Уставом Профсоюза работников здравоохранения РФ, Уставом колледжа, настоящим Коллективным договором.

8.3. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюзной организации колледжа при возникновении разногласий с Работодателем по индивидуальным трудовым и социально-экономическим вопросам при нарушении норм трудового законодательства, условий трудового договора. В области коллективных прав и интересов, связанных с трудовыми отношениями, при заключении и применении Коллективного договора Профком представляет и защищает интересы всех Работников колледжа.

8.4. Работодатель обязуется информировать Профком:

- об экономическом положении колледжа;
- о выполнении Положения об оплате труда Работников колледжа;
- о предполагаемом сокращении рабочих мест;
- о состоянии условий труда на рабочих местах и экологическом состоянии;
- о предполагаемых изменениях норм и оплаты труда;
- о намечаемых мероприятиях по изменению жилищно-бытовых и социальных условий Работников;
- об увольнениях сотрудников колледжа по инициативе администрации в случаях, не требующих согласования с Профкомом.

8.5. Работодатель обязуется обеспечивать законодательно закрепленные права и гарантии профсоюзной организации колледжа, способствовать ее деятельности, согласовывать с Профкомом решения и документы, касающиеся:

- установления системы оплаты труда;
- форм материального и морального поощрения;
- расходования внебюджетных средств;

- привлечения Работников к работе в дни отдыха;
- введения, замены и пересмотра норм труда;
- графика сменности и ведения суммированного учета рабочего времени;
- расторжения трудового договора по инициативе Работодателя в соответствии с ТК РФ;
- утверждения инструкций по охране труда.

8.7. Работодатель совместно с Профкомом разрабатывает новые и пересматривает действующие локальные акты в области социально-трудовых и социально-экономических отношений, с последующим принятием их на Педагогическом совете Колледжа или на конференции трудового коллектива, в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.8. Работодатель совместно с Профкомом обеспечивают эффективную работу постоянно действующих комиссий:

- тарификационной;
- комиссии по социальному страхованию (по детской летне-оздоровительной компании);
- комиссии по оценке результативности и качеству работы преподавателей, администрации и сотрудников;
- комиссии по охране труда;
- аттестационной комиссии.

Работа комиссий регламентируется соответствующими Положениями.

Работодатель и Профком обязуются предоставлять выше перечисленным комиссиям всю необходимую им для работы и проверки выполнения Коллективного договора информацию не позднее, чем в недельный срок.

8.9. Представители первичной профсоюзной организации участвуют:

8.9.1. в работе тарификационной комиссии по определению размеров должностных окладов педагогических Работников, специалистов и

служащих, ставок рабочих;

8.9.2. в комиссиях по аттестации Работников, которые могут послужить основанием для увольнения Работников в соответствии с п. 3 ст. 81 ТК РФ;

8.9.3. в составе комиссии по охране труда на паритетной основе (ст. 218 ТК РФ);

8.9.4. в составе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 229 ТК РФ); 8.9.5. в составе Совета колледжа и административного совета.

8.10. Работодатель включает Профком в перечень структур, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов Работников колледжа.

8.11. Бухгалтерия ежемесячно и бесплатно перечисляет взносы членов профсоюза на расчетный счет Профкома и территориальных организаций Профсоюза не позднее 10-ти дней после выдачи заработной платы в колледже.

Ответственные: за перечисление – главный бухгалтер; за начисление хранения заявлений – бухгалтер, начисляющий заработную плату. Ежеквартально проводит совместно с Профкомом сверку списков членов Профсоюза для исключения ошибок при удержании из заработной платы Работников членских профсоюзных взносов.

8.12. Работодатель предоставляет Профкому и профбюро в бесплатное пользование:

- телефонную связь (местный и городской абонентский номер), необходимую мебель, компьютерную технику и возможность пользоваться факсом;
- помещения для профсобраний, конференций, заседаний Профкома и профбюро;
- услуги множительной техники.

8.13. Работодатель предоставляет Профкому и профбюро возможность

бесплатно работать в локальной компьютерной сети, сети «Интернет», пользоваться электронной почтой. Свободно размещать информацию о деятельности профсоюзной организации, Профсоюза Работников здравоохранения и профсоюза Работников народного образования и науки РФ, нормативно-правовые акты, другие материалы информационного характера, касающиеся социально-трудовых и экономических аспектов деятельности, на сайте колледжа.

8.14. Работодатель осуществляет:

- техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники;
- обеспечение унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома и профбюро;
- печатание и размножение необходимых для работы Профкома документов, касающихся совместной деятельности Профкома и администрации (материалы конференций, Коллективный договор и др.).

8.15. Работодатель признает работу в составе Профкома значимой для деятельности колледжа и принимает эту работу во внимание при поощрении и аттестации Работников.

8.16. Члены Профкома освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Работников и участия в краткосрочной профсоюзной учебе. Указанные лица, по заявке Профкома, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка за счет средств колледжа на время их участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзными органами, а также для участия в работе их пленумов, президиумов, комиссий и др. мероприятиях.

8.17. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе Работодателя в соответствии с пп. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ допускается с учетом мотивированного мнения Профкома, а увольнение председателя Профкома (его заместителя) – с согласия Обкома Профсоюза

Работников здравоохранения РФ.

8.18. Увольнение по инициативе Работодателя председателя Профкома и его заместителей (членов президиума) не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, совершения Работником виновных действий и в других случаях, за которые законом предусмотрена возможность увольнения. Увольнение по инициативе Администрации в соответствии с пп. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ производится исключительно в порядке, предусмотренном п.8.17 настоящего договора и ст.374 ТК РФ.

8.19. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон по заключению Коллективного договора, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссии, на время переговоров не освобождаются от основной работы. Участие в работе комиссии по заключению Коллективного договора оплачивается в размере, установленном директором по согласованию с председателем Профкома.

8.20. Представители профсоюзной организации и трудового коллектива, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе Работодателя без предварительного согласования с Профкомом.

8.21. Председателю Профкома за организацию и реализацию социальных программ колледжа может быть установлена ежемесячная доплата из бюджетных и внебюджетных средств при наличии экономии фонда оплаты труда до 50% от оклада.

9. ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей

двухсторонней комиссией по проверке хода выполнения данного Коллективного договора, а также органом, зарегистрировавшим Коллективный договор.

Сведения о выполнении мероприятий предоставляются в комиссию по контролю за выполнением Коллективного договора.

9.2. Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения договора и контроля, стороны договора создают постоянно действующую комиссию в количестве 12 человек с равным представительством от Работодателя и Профкома сотрудников. Заседания комиссии проводятся не реже 1 раза в полугодие. Результаты работы комиссии по подведению итогов текущего выполнения настоящего договора помещаются на сайте колледжа.

9.3. Внесение дополнений или изменений в Коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии.

9.4. Работодатель и Профком отчитываются по итогам года о выполнении настоящего Коллективного договора на конференции Работников колледжа, с опубликованием отчета о расходовании средств бюджета колледжа по статьям, обеспечивающим выполнение Коллективного договора, соглашения по охране труда. На этой же конференции стороны принимают обязательства на очередной год, которые оформляются приложением к настоящему Коллективному договору и являются его неотъемлемой частью.

В изолированных структурных подразделениях колледжа (филиалах) представитель Работодателя (руководитель филиала) и представитель Работников также ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора, Соглашения по охране труда на общем собрании Работников филиала. Общие собрания проводятся в присутствии Работодателя и председателя первичной профсоюзной организации Работников.

9.5. Профком, подписавший Коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов,

запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора.

9.6. В случае обнаружения нарушений обязательств по Коллективному договору Профком обязан делать представление директору и другим должностным лицам с требованием устранения выявленных нарушений.

Директор, другие должностные лица обязаны в недельный срок сообщить профсоюзному органу об итогах рассмотрения представления и принятых мерах.

В случае нарушения отдельных пунктов Коллективного договора, директор привлекает к дисциплинарной ответственности виновных должностных лиц.

9.7. Лица, представляющие Работодателя, либо Работники, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, подвергаются административному взысканию в порядке, установленном федеральным законодательством.

9.8. В течение периода действия Коллективного договора Профком, при условии выполнения п. 1.17 настоящего договора, не имеет права объявлять забастовку или одобрять ее, а Работодатель – локауты.

9.9. При возникновении коллективного трудового спора, Профком берет на себя обязательство способствовать разрешению этого спора в соответствии с законодательством. Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования Работников и сообщить о своем решении в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требований.

9.10. Участие Работников в законных забастовках не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и

вступает в силу со дня его подписания обеими сторонами: с 30 декабря 2016г. По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие Коллективного договора еще на срок не более трех лет.

10.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования колледжа, при реорганизации путем преобразования, расторжения трудового договора с директором колледжа (ст.43 ТК РФ).

При реорганизации колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ТК РФ и разделами настоящего Коллективного договора.

10.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора стороны должны подписать Коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

10.5. Профком обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего Коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации.

10.6. Работодатель и Профком обязуются в течение 30 дней после подписания Коллективного договора довести его текст до всех работников колледжа. Работодатель обязуется знакомить вновь поступающих работников

с Коллективным договором при приеме на работу.

Профком колледжа обязуется разъяснять работникам все положения настоящего Коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

Настоящий Договор подписан в 2-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
«АРЗАМАССКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

Принято 29 декабря 2016г.

СОГЛАШЕНИЕ
между администрацией ГБПОУ НО АМК
и первичной профсоюзной организацией студентов
ГБПОУ НО АМК Нижегородской областной
организации профессионального союза работников
здравоохранения РФ на 2016-2019 года по
социально-экономическим вопросам

Председатель профкома студентов

ГБПОУ НО АМК

_____ О.Н. Лекарева

Директор ГБПОУ НО АМК

_____ Г.А.Трофимова

г. Арзамас

2016 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Соглашение заключено между администрацией Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Нижегородской области «Арзамасский медицинский колледж» в лице директора (далее по тексту - администрация) и коллективом обучающихся колледжа, от имени которого выступает профсоюзный комитет профсоюзной организации студентов (далее – профком студентов), в соответствии с законодательством РФ:

- «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» ФЗ № 10 от 12.01.96 г.;
- «Об образовании» ФЗ № 3266-1 от 10.07.92;
- другими нормативными актами, в том числе локальными: Уставом колледжа, Положением о стипендиальном обеспечении и других формах материальной поддержки студентов, Правилами внутреннего распорядка для студентов.

1.2 Настоящее Соглашение заключается в целях согласованного соблюдения взаимных обязательств, направленных на создание благоприятных условий для обучения студентов, решения задач социально-экономической сферы, защиту прав и реализацию способностей и потребностей студентов.

1.3. Администрация настоящим Соглашением признает студенческий профсоюзный комитет, представляющий студентов и являющийся выборным органом студенческого самоуправления, единственным и законным представителем интересов коллектива студентов, полномочным представителем студентов колледжа в вопросах защиты их прав и социально-экономических интересов, в том числе - по разработке и заключению коллективного соглашения, ведению переговоров по решению социально-экономических проблем, по созданию условий учебы, по контролю за соблюдением законодательства о гарантиях обучающихся, правах и льготах, охране труда, назначению стипендии.

2. Организация учебного процесса

Администрация колледжа обязуется:

2.1. Признавать следующие нормы академической нагрузки:

- продолжительность академического часа устанавливается 45 минут;
- после окончания академического часа устанавливается перерыв в 5-10 минут; большой перерыв в 40 минут устанавливается для приема пищи или при переезде из одного учебного корпуса в другой;
- вход студентов в аудиторию после начала занятия допускается только с разрешения преподавателя.

2.2. Предоставлять студентам колледжа право бесплатно пользоваться библиотекой, информационными фондами.

2.3. Создавать условия для развития научной активности студентов, их интереса к творческой деятельности. Развивать различные формы их участия во всех видах научно-исследовательских работ, конференциях.

2.4. Организовывать и производить финансирование учебных и производственных практик из бюджетных и внебюджетных средств.

2.5. Не допускать превышения установленных законодательством норм загрузки студентов всеми видами учебных занятий, количества экзаменов и зачетов, выносимых на экзаменационную сессию.

2.6. Способствовать обеспечению студентов местами для прохождения учебной, производственной и квалификационной практики в учреждениях в соответствии с ФГОС СПО.

2.7. Не допускать отчисления студентов во время их болезни, каникул, академического отпуска или отпуска по беременности и родам; а также согласовывать с профкомом отчисление студентов по инициативе администрации за нарушение правил внутреннего распорядка.

2.8. Студенты, ранее отчисленные из ГБПОУ НО АМК за академическую неуспеваемость, пропуски занятий по неуважительной причине, а также нарушения Устава, Правил внутреннего распорядка для

обучающихся, за совершение противоправных действий и грубое нарушение норм медицинской этики, могут быть восстановлены для продолжения обучения с начала учебного года и только на основе полного возмещения затрат на обучение. В случае отчисления по состоянию здоровья, беременности и родам, призыва на службу в армию и по другим уважительным причинам восстановление допускается на бюджетную форму обучения.

Профком студентов обязуется:

2.9. Знакомить всех студентов с нормативными документами, регламентирующими обучение в колледже, касающимися их прав и обязанностей, имеющихся гарантий; оглашать информацию об изменениях в них.

2.10. Участвовать в рассмотрении вопросов отчисления за нарушение правил внутреннего распорядка.

2.11. Студенты колледжа и профком студентов от их лица имеют право обжаловать приказы и распоряжения администрации в порядке, установленном законодательством РФ. Администрация колледжа обязана рассмотреть поданную жалобу в месячный срок. Предметом жалобы (претензии) могут быть нарушения нормативно-правовых актов, гражданских и иных прав, моральных норм, в том числе связанных с организацией и содержанием образовательного процесса.

2.12. Совместно с администрацией обеспечивать участие студентов в обсуждении вопросов, связанных с совершенствованием учебного процесса, успеваемости, дисциплины, социальных и других гарантий, затрагивающих интересы студенчества, посредством собраний, конференций и других форм деятельности.

3. Охрана труда, учебы

Администрация колледжа обязуется:

3.1. Обеспечивать ОТ при эксплуатации зданий, сооружений и оборудования, создавать здоровые и безопасные условия труда на каждом

учебном месте.

3.2. Добиваться выполнения должностными лицами требований ОТ при организации и проведении работ на каждом учебном (рабочем) месте, освещенности, температурного режима, санитарного состояния аудиторного фонда в соответствии с нормами. При отклонении от нормальных условий труда проводить немедленное активирование нарушения норм, переносить занятия в другую аудиторию, привлекать виновных к ответственности.

3.3. Осуществлять рациональное использование аудиторного фонда.

3.4. Обеспечивать функционирование и санитарное состояние туалетных комнат в соответствии с нормативами.

3.5. Создавать условия для учебы, соответствующие действующим санитарно-техническим нормам. В случае снижения температуры воздуха в аудиториях ниже 18 градусов по Цельсию занятия должны быть переведены в другую аудиторию.

3.6. Создавать условия для спортивно-оздоровительной работы, физического воспитания и занятия спортом.

3.7. Спортивные залы, актовые залы, учебные аудитории и другие помещения в свободное от учебного процесса время в первую очередь предоставлять для нужд студенческих коллективов.

3.8. Проводить работу по организации медицинского обслуживания студентов на базе здравпункта.

Профком студентов обязуется:

3.9. Совместно с профкомом сотрудников участвовать в организации работ уполномоченных лиц по ОТ и проведении общественного контроля за состоянием ОТ и ТБ.

3.10. Способствовать проведению инструктажа по ТБ и ППБ.

3.11. Содействовать Администрации в создании условий для учебы, соответствующих действующим санитарно-техническим нормам.

4. Социальные гарантии студентов

Стороны договариваются обеспечивать совместное обсуждение и утверждение Положения «О стипендиальном обеспечении и других формах материальной поддержки студентов», а также других нормативных документов, касающихся социальных гарантий для студентов.

Администрация колледжа обязуется:

4.1. Обеспечивать планирование, распределение и расходование бюджетных средств, статьи расходов которых непосредственно затрагивают интересы студентов, с участием в рабочих совещаниях профкома студентов.

4.2. Согласовывать с профкомом студентов распределение средств до 25% стипендиального фонда на оказание материальной помощи студентам в случае их тяжелого материального положения, а также на организацию летнего и зимнего отдыха, культурно-массовой, физкультурной и оздоровительной работы со студентами очной формы обучения.

4.3. Согласовывать с профсоюзной студенческой организацией целевое использование средств стипендиального фонда.

4.4. Соблюдать все социальные гарантии и выплаты детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, инвалидам и другим категориям, предусмотренным действующим законодательством РФ.

4.5. Поощрять студентов за успехи в учебе и активное участие в учебно-исследовательской работе, культурно-массовых мероприятиях, спортивной и общественной жизни колледжа морально и материально – в виде ценных подарков и денежных выплат.

4.6. Обеспечивать возможность питания студентов в колледже посредством организации работы буфета.

Профком студентов обязуется:

4.8. Ежегодно заниматься распределением выделяемых колледжем новогодних подарков для детей студентов, а также самому Профкому приобретать подарки для этих детей в пределах имеющихся средств.

4.9. Реализовывать действия, направленные на социальную поддержку

семейных студентов, имеющих детей.

4.10. Организовывать систематический контроль за работой пунктов питания (соблюдением санитарных правил при раздаче продукции, соответствием меню, уровнем цен, состоянием помещений) посредством организации деятельности соответствующей комиссии профкома студентов.

4.11. Реализовывать дополнительные меры социальной поддержки студентов согласно годовым планам работы профкома студентов – оказание материальной помощи из профсоюзных средств.

4.12. Поощрять профсоюзный актив за успешную общественную деятельность.

4.13. Принимать участие в конкурсах, грантах социальной направленности с целью дальнейшей реализации новых проектов и придания статуса и положительного имиджа профсоюзной организации и колледжа целом.

5. Воспитательная и культурная деятельность

Администрация обязуется:

5.1. Выделять средства на проведение мероприятий по организации досуга, культурно-массовой, спортивной работы со студентами.

5.2. Предоставлять студентам возможность свободного получения информации городского, областного, федерального масштаба в сфере культуры, образования, спорта, трудоустройства, отдыха для всестороннего развития личности.

5.3. Предоставлять профкому студентов возможность размещать информацию о проводимых мероприятиях на досках объявлений.

Профком студентов обязуется:

5.4. Принимать участие в деятельности студенческого самоуправления (студенческие советы).

5.5. Участвовать в организации и проведении спортивных и культурных мероприятий в пределах своих финансовых возможностей; а

также самостоятельно организовывать мероприятия в соответствии с уставными целями профсоюза.

5.6. Реализовывать действия по приобщению студентов к культурной жизни посредством организации льготных индивидуальных и коллективных посещений учреждений культуры.

5.7. Освещать итоги работы в колледжных, городских, областных средствах массовой информации в целях информирования членов профсоюза и иных лиц.

6. Гарантии профсоюзной деятельности

6.1. Администрация колледжа обеспечивает деятельность студенческой профсоюзной организации в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Администрация предоставляет необходимую информацию профкому студентов по любым вопросам, затрагивающим интересы обучающихся, за исключением сведений, защищенных в установленном законом порядке.

6.3. Администрация включает Профком студентов в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов и приказов, касающихся социально-экономических и иных интересов и прав студентов.

6.4. Администрация колледжа оказывает помощь профкому студентов в проведении совместных конференций и других мероприятий по информационному обеспечению студентов.

6.5. Администрация обеспечивает участие профкома студентов в разработке и обсуждении проектов перспективного и текущих планов развития колледжа, разработке и подписании нормативных документов, касающихся социально-экономических, правовых вопросов студентов.

6.6. Администрация не препятствует представителям профсоюзных органов в посещении учреждений и подразделений, где обучаются члены

профсоюза, для реализации уставных задач.

6.7. Администрация бесплатно предоставляет профкому студентов помещение колледжа, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением, освещением, оборудованием (в том числе компьютерным программным обеспечением), мебелью, охраной, уборкой, средствами связи (телефон и интернет). Помещение профкома студентов должно соответствовать условиям, необходимым для работы самого профсоюзного комитета и проведения собраний студентов; предоставляются помещения для проведения собраний и конференций.

6.8. Студенты - члены профактива освобождаются от учебных занятий на период выполнения обязанностей в интересах коллектива студентов, краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов съездов, конференций, пленумов, созываемых профсоюзом, а также для участия их в выборных органах на основании предварительного письменного уведомления администрации колледжа.

6.9. Администрация обязуется применять дисциплинарные взыскания к студентам, входящим в состав профсоюзной организации по согласованию с профкомом студентов (за исключением случаев академической неуспеваемости).

7. Обязательства профсоюзной организации

7.1. Профком студентов обязуется защищать права и интересы студентов во всех сферах жизни колледжа и при необходимости, выносить вопросы на рассмотрение административного совета колледжа.

7.2. Профком студентов обязуется защищать и отстаивать интересы студентов в государственных органах и общественных организациях (самостоятельно и через объединения профсоюзных организаций студентов) в вопросах учебы и обеспечения социальных и материальных гарантий.

7.3. Профком студентов содействует в предоставлении студентам необходимые консультации по правовым вопросам.

7.4. Профком студентов берет на себя обязанность принимать участие в незамедлительном разрешении возникающих споров (конфликтов), содействовать их быстрому урегулированию в рамках действующего законодательства, предотвращать экстремальные меры (забастовки, голодовки, бойкоты и т.д.).

7.5. Профком студентов имеет право на организацию и участие в массовых коллективных действиях, соответствующих Уставу Профсоюза и на основе данных законодательством прав, с предварительным предупреждением администрации. Профком студентов принимает все необходимые меры по обеспечению правопорядка во время указанных мероприятий.

7.6. Профком студентов обязуется участвовать в работе комиссий колледжа, организует работу своих комиссий (информационной, культурно-массовой, спортивно-оздоровительной, контроля пунктов питания, жилищно-бытовой, ревизионной).

7.7. Профком студентов ежемесячно принимает наличным путем профсоюзные взносы из стипендии студентов, обучающихся на бюджетной основе, в размере 1% от начисленной суммы, обучающихся на основе возмещения затрат за обучение – в размере 1% от минимальной стипендии и перечисляет их на расчетный счет профкома.

8. Заключительная часть

8.1. Соглашение заключено сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания. По истечении срока Соглашение действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят и дополнят действующий.

8.2. Разногласия, возникающие при коллективных переговорах по заключению Соглашения, споры и конфликты, связанные с их исполнением разрешаются «согласительной комиссией», которая выбирается в равном представительстве обеих сторон на срок действия данного Соглашения. При

отсутствии компромисса стороны подписывают Протокол разногласий.

8.3. Изменения и дополнения к настоящему Соглашению принимаются по согласованию обеих сторон и оформляются отдельным протоколом, являющимся неотъемлемой частью Соглашения и имеющим равную с ним юридическую силу. Изменения и дополнения не должны создавать препятствий для выполнения уже принятых сторонами обязательств и не могут ухудшать положение обучающихся по сравнению с действующим законодательством РФ, настоящим Соглашением.

8.4. Действие Соглашения распространяется на всех студентов, независимо от их принадлежности к профсоюзу.


8.5. Администрация и профком студентов доводят текст настоящего Соглашения до обучающихся в месячный срок со дня его подписания и обеспечивают гласность и открытость его выполнения. Копии Соглашения передаются во все структурные подразделения колледжа.

8.6. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется обеими сторонами. Стороны отчитываются ежегодно об итогах выполнения на профсоюзной конференции студентов.

8.7. Стороны обязуются давать совместно разъяснения по вопросу применения Соглашения, руководствуясь нормами действующего законодательства.

8.8. Профком студентов в порядке контроля за выполнением Соглашения имеет право запрашивать необходимую информацию у администрации, приглашать на заседания профкома представителей администрации для обсуждения хода выполнения тех или иных положений Соглашения.

8.9. Администрация в порядке контроля за выполнением Соглашения имеет право запрашивать информацию у профкома студентов и обсуждать на административном совете с участием представителей профкома студентов ход выполнения тех или иных положений Соглашения.

	Министерство здравоохранения Нижегородской области
	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Нижегородской области «Арзамасский медицинский колледж»
2015	Положения колледжа

«СОГЛАСОВАНО»
 Председатель профкома
 _____ О.Н. Лекарева
 « ____ » _____ 20__ г.

«УТВЕРЖДАЮ»
 И.о. директора ГБПОУ НО АМК
 _____ Н.В. Пчелина
 « ____ » _____ 20__ г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о внутреннем распорядке работы администрации, педагогов, сотрудников и вспомогательного персонала ГБПОУ НО АМК

РАССМОТРЕНО
 на заседании педсовета
 протокол № ____
 от « ____ » _____ 20__ г.
 секретарь _____

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Работники ГБПОУ НО АМК имеют право на условия труда, отвечающие требованиям техники безопасности, противопожарной безопасности и производственной санитарии и на вознаграждение за труд не ниже установленного законом минимального размера.

1.2. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией ГБПОУ НО АМК в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Положением, совместно или по согласованию с выборным профсоюзным органом. Эти вопросы решаются также трудовым коллективом в соответствии с его полномочиями.

II. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ

2.1. Между работником и ГБПОУ НО АМК заключается трудовой договор, по которому работник обязан выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности и соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, а ГБПОУ НО АМК обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации (ТК РФ), коллективным договором, трудовым договором.

2.2. Трудовые договоры заключаются:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме. Фактическим допущением к работе считается заключение трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. Прием на работу оформляется приказом директора, который объявляется работнику под расписку.

2.4. При поступлении работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу администрация ГБПОУ НО АМК обязана:

- ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

- ознакомить работника с Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами, относящимися к служебным обязанностям сотрудника;

- провести вводный инструктаж работника по соблюдению безопасных условий и охраны труда.

2.5. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, заводятся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством.

2.6. Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным разделом III, главой 13 действующего ТК РФ и иными федеральными законами. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.7. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (п. 3 часть 1, статья 77 ТК РФ).

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов,

условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

- 3.1. Исполнять должностные инструкции, законодательные и другие нормативные акты, издаваемые органами государственной власти и управления, а также настоящие Правила внутреннего трудового распорядка.
- 3.2. Исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, отданные в пределах их должностных полномочий, за исключением незаконных.
- 3.3. При необходимости, в пределах своей квалификации, по указанию администрации выполнять дополнительную работу, направленную на улучшение деятельности ГБПОУ НО АМК повышение качества подготовки обучающихся.
- 3.4. Соблюдать нормы служебной этики и не допускать действий, которые могут привести к использованию служебного положения в личных интересах.
- 3.5. Систематически повышать свою профессиональную квалификацию.

- 3.6. Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, противопожарной безопасности, производственной санитарии, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями.
- 3.7. Беречь государственную собственность - оборудование, аппараты, технику и т.п., строго соблюдать порядок их хранения и эксплуатации.
- 3.8. Содержать в порядке и чистоте свое рабочее место, кабинет, передавать свое рабочее место, инвентарь и оборудование в исправном состоянии.
- 3.9. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное выполнение работы (аварии, стихийное бедствие) и немедленно сообщать администрации о случившемся.
- 3.10. Осуществлять меры, направленные на создание условий для сохранения, укрепления и восстановления здоровья участников образовательного процесса.

IV. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ (АДМИНИСТРАЦИИ ГБПОУ НО АМК)

4.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, методической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения

трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

V. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

5.1. Работник имеет право на:

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

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным

договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

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

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении ГБПОУ НО АМК в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных

федеральными законами.

Работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу ГБПОУ НО АМК (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

5.2. Основные обязанности преподавателей:

- вести на высоком профессиональном уровне учебно-воспитательную и методическую работу, обеспечивать выполнение учебных планов и программ;
- вести учет успеваемости обучающихся, организовывать и контролировать их самостоятельную работу;
- осуществлять воспитание обучающихся, вести аудиторную и внеаудиторную воспитательную работу, направленную на формирование гармонично развитой личности;
- составлять учебно-программную документацию (рабочие программы, календарно-тематические планы и др.) по преподаваемым дисциплинам и модулям;

- систематически повышать свой общекультурный уровень, педагогическое мастерство и деловую квалификацию, изучать новейшие достижения отечественной и зарубежной медицинской науки с целью их использования в своей деятельности;
- осуществлять организационное и методическое руководство учебно-исследовательской работой студентов;
- вести профориентационную работу;
- распространять профессиональные и научные знания среди населения;
- осуществлять постоянную связь с выпускниками, изучать их профессиональную деятельность и на основе ее анализа совершенствовать работу по обучению и воспитанию студентов;
- обмениваться опытом работы с преподавателями образовательных учреждений среднего профессионального образования РФ и Нижегородской области;
- выявлять причины неуспеваемости студентов, оказывать им действенную помощь в освоении учебного материала;
- осуществлять меры, направленные на сохранение контингента студентов.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

6.1. ГБПОУ НО АМК в сфере образовательной деятельности работает в две смены с 8-00 до 20-00 с понедельника по пятницу, в субботу с 8-00 до 14-00 с одним выходным днем. Время работы преподавателей согласуется с расписанием занятий.

6.2. Работникам, исполняющим кроме должностных обязанностей преподавательские функции и имеющим право вести занятия в основное время, а также лаборантам, обслуживающим учебный процесс, график работы корректируется с учетом расписания занятий.

С целью контроля за качеством проведения занятий, оказания методической помощи, выявления передового педагогического опыта на занятиях могут присутствовать члены администрации и другие преподаватели ГБПОУ НО

АМК, которые обязаны за сутки предупредить преподавателя о намерении посетить его занятие.

6.3. Обязаны заниматься предусмотренной должностной инструкцией работой:

- зав. кабинетом от 7 до 11 часов в месяц;
- председатель ЦМК 11 часов в месяц;
- классный руководитель 2 часа в неделю.

6.4. График дежурства администрации организуется в 2 смены: с 8-00 до 14-00 и с 14-00 до 20-00, он предусматривает регулирование расписания занятий, дополнительного образования, решение административных вопросов в пределах должностной компетенции, принятие неотложных мер в случае возникновения экстремальной ситуации.

6.5. Во время зимних каникул и другого свободного от учебных занятий времени преподаватели в соответствии с утвержденными годовыми и семестровыми планами могут привлекаться администрацией ГБПОУ НО АМК к участию в работе методических комиссий и объединений, связанной с вопросами методики преподавания, обсуждения проектов учебно-программной и учебно-методической документации, на педагогические чтения, семинары и другие мероприятия, включая занятия по гражданской обороне, медицине катастроф.

6.6. Сотрудники административно-хозяйственной службы имеют 40 часовую рабочую неделю, соответственно рабочий день в зависимости от количества выходных дней.

- директор, заместители директора, зав. отделениями, методист, бухгалтерия, инспектор отдела кадров, зав. учебной части, зав практикой работают с 8-00 до 17-00 при 5 дневной рабочей неделе;

- лаборанты в 1-ю смену с 8-00 до 14-00 и во 2-ю с 14-00 до 20-00 при 6-ти дневной рабочей неделе;

- гардеробщицы, технический персонал по уборке помещений работают в 2 смены с 7-30 до 13-30 и с 13-30 до 19-30 при 6 дневной рабочей неделе, (в

субботу только 1 смена);

- библиотека с 8-00 до 17-00 при 5 дневной рабочей неделе, в период подготовки к экзаменам, на период сдачи учебников выпускниками или получение их в начале учебного года библиотека работает без выходных дней.

До начала работы работник обязан отметить свой приход на работу и уход с работы. Время переодевания перед началом и после окончания рабочего дня не входит в учет рабочего времени.

6.7. Регулирование рабочего времени предусматривается возможностью применения гибкого режима, в соответствии с которым начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня осуществляется по согласованию сторон. При этом учитывается суммарное количество рабочих часов в течение соответствующего учетного периода (рабочего дня, недели, месяца).

Проведение сверхурочных работ возможно только с согласия работника, а в случае производственной необходимости во внерабочее время может осуществляться без его согласия.

Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочной работы каждого работника за месяц и оплачивает в повышенном размере в соответствии с ТК РФ. Привлечение к работе в выходные, нерабочие и праздничные дни, предусмотренные графиком работы работника, не допускается кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

6.8. Ненормируемый рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым директор, заместители директора, зав. отделениями, методист, бухгалтерия, инспектор отдела кадров, зав. учебной части, зав практикой и отдельные работники по распоряжению работодателя при производственной необходимости привлекаются к выполнению своей трудовой функции сверх установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень работников с ненормируемым рабочим днем с указанием дней дополнительного отпуска прилагается к коллективному договору. Рабочий

день каждого, имеющего процентные надбавки к основному должностному окладу, может удлиняться в зависимости от служебной необходимости. Процентная надбавка может корректироваться ежемесячно в зависимости от объема выполненных работ.

6.9. Совместительство - другая регулярная оплачиваемая работа в свободное от основной работы время: совместительство внутреннее - по месту основной работы, совместительство внешнее - у других работодателей. С совместителями может заключаться письменный трудовой договор, как на определенный срок, так и на неопределенный срок.

VII. ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Перерыв для отдыха и питания устанавливается для работников продолжительностью 60 минут.

7.2. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией ГБПОУ НО АМК с учетом необходимости обеспечения нормального хода учебно-воспитательного процесса и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год. Ежегодные отпуска преподавателям предоставляются, как правило, в летний каникулярный период. Условия предоставления отпусков определяются ТК РФ.

7.3. График отпусков составляется за 2 недели до начала календарного года с учетом мнения профкома с указанием дня и месяца начала отпуска.

7.4. Администрация извещает работника о начале отпуска за 2 недели в письменной форме (приказ или уведомление).

7.5. Внесение изменений в график отпусков допускается по согласию сторон.

7.6. Отпуск за работу по совместительству предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. Если работник отработал менее 6 месяцев, отпуск предоставляется авансом.

7.7. Возможна замена отпуска денежной компенсацией, если он превышает минимальный ежегодный отпуск (28 календарных дней). Деление отпуска на

части допускается по заявлению работника и согласию администрации, при этом одна часть отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

VIII. МЕРЫ ПОощРЕНИЯ И ВЗЫСКАНИЯ

8.1. Поощрения за успехи в работе. За успешное и добросовестное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие виды поощрения преподавателей и работников ГБПОУ НО АМК:

- объявление благодарности;
- денежное поощрение;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной Грамотой;
- представление к почетному званию;
- представление к государственной награде.

Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива.

При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

8.2. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

За нарушение трудовой дисциплины администрация ГБПОУ НО АМК применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

Дисциплинарные взыскания применяются директором ГБПОУ НО АМК.

До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания.

Дисциплинарные взыскания применяются администрацией непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

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

Администрация по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и при том проявил себя как хороший, добросовестный работник.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящем Положении, к работнику не применяются.

Председатель профсоюзного
комитета ГБПОУ НО АМК
_____ О.Н. Лекарева
« ____ » _____ 2016 г.

Директор ГБПОУ НО АМК
_____ Г.А. Трофимова
« ____ » _____ 2016 г.

Соглашение по охране труда

между администрацией и профкомом ГБПОУ НО АМК 2016-2021 гг.

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий
1	2	3	4	5	6
1.	Проведение работ по специальной оценке условий труда	шт	119	по графику	специалист по ОТ и ТБ
2.	Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, и оценки уровней профессиональных рисков.	-	-	по графику	специалист по ОТ и ТБ
3.	Обеспечить технических работников спецодеждой, перчатками, инвентарем и механизированным оборудованием для облегчения выполняемых физических нагрузок	чел	12	по мере необходимости	заведующий хозяйством, фельдшер
4.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами	зданий	4	по мере необходимости	заведующий хозяйством, фельдшер

5.	Продолжить замену окон	зданий	4	2020г.	заведующий хозяйством
	Произвести замеры сопротивления изоляции и заземления электропроводки	зданий	4	ежегодно	заведующий хозяйством
6.	Опрессовка отопительной системы	зданий	4	июнь- август (ежегодно)	заведующий хозяйством
7.	Произвести огнезащитную обработку деревянных конструкций крыши	кв.м	3043,8	1 раз в 3 года	заведующий хозяйством
8.	Произвести экспертизу огнезащитной обработки деревянных конструкций крыши	кв.м	3043,8	1 раз в год	заведующий хозяйством
9.	Организовать стендовое представление материалов по ОТ и ТБ, безопасности дорожного движения.	-	-	ежегодно	специалист по ОТ и ТБ
10.	Обеспечить прохождение медицинских осмотров работниками	чел	142	по графику	специалист по ОТ и ТБ, фельдшер
11.	Организовать обучение и проверки знаний по ОТ сотрудников и педагогов	чел	910	ежегодно	специалист по ОТ и ТБ, заведующий хозяйством

Специалист по От и ТБ

А.С. Клокова

ВЫПИСКА
ИЗ ПРОТОКОЛА ППО ГБПОУ НО АМК
№ 5 от 29.12.2016 года

Присутствовали:
Председатель профкома –
Лекарева О.Н.

Члены профкома: Бояркина Н.В.
Гусева С.П.
Буланкина А.А.
Платонова Г.В.
Егорова К.П.
Каликанова Л.С.
Зверева К.
Маркеев А.
Банк М.

Из __ 10 __ избранных

Выписка из протокола

Повестка дня:

1. Принятие коллективного договора на срок с 29.12.2016 года по 29.12.2019 года.

Выступили:

Директор ГБПОУ НО «Арзамасский медицинский колледж» Трофимова Г.А.

Председатель ППО Лекарева О.Н.

Постановили:

1. Принять коллективный договор на срок с 29.12.2016 г. по 29.12.2019 г.
2. Уполномочить – Лекареву Ольгу Николаевну, председателя ППО ГБПОУ НО «Арзамасский медицинский колледж» для подписания срока действия коллективного договора на срок с 29.12.2016 г. по 29.12.2019 г.

Председатель профкома _____ Лекарева Ольга Николаевна