

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЗЕЛЕНОДОЛЬСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГАПОУ «ЗЕЛЕНОДОЛЬСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

на период с Января 2023 года по 31 декабря 2026 года

ТКУ «Центр занятости населения
г. Зеленодольск»

Номер и дата
уведомительной
регистрации

Регистрационный номер 4 от 13.02.2023г.

Директор



С.В. Тагайринова

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ, ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА	5
3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА	7
4. ОПЛАТА ТРУДА	13
5. ПОДГОТОВКА КАДРОВ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	21
6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ	24
7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ	30
8. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ	31
9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ	32
10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	33
11. ПРИЛОЖЕНИЯ	35

РАЗДЕЛ 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Зеленодольский медицинский колледж» в лице директора Семеновы Веры Сергеевны именуемого далее «**Работодатель**», и работники Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Зеленодольский медицинский колледж» представителем которых является первичная профсоюзная организация Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Зеленодольское медицинское училище» в лице уполномоченного Яковлевой Елены Евгеньевны именуемого в дальнейшем «**Профсоюз**».

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации¹, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законами Республики Татарстан от 18 января 1995 года № 2303-ХІ «О профессиональных союзах», от 26 июля 2004 года № 42-ЗРТ «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан», Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства (далее – Республиканское соглашение), отраслевыми (межотраслевыми) республиканскими, территориальным и территориально-отраслевыми соглашениями, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, содержащими нормы трудового права (далее – коллективный договор).

1.3. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации, и заключаемым работниками и Работодателем в лице их представителей в целях обеспечения социальных и трудовых прав и гарантий работников, повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности деятельности организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы труда.

1.4. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, принимают меры по выполнению норм Республиканского стандарта «О социальной ответственности», одобренного решением Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 20.10.2010 (Приложение 1).

¹Далее по тексту – ТК РФ.

Стороны обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, препятствующие выполнению коллективного договора.

1.5. Стороны коллективного договора признают и обязуются выполнять Республиканское, отраслевое, территориальное, территориально-отраслевое соглашения (далее – соглашения).

1.6. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

1.7. При ведении коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению коллективного договора Профсоюз является полномочным представителем работников, представляющий интересы работников по вопросам регулирования социально-трудовых и иных, связанных с трудом отношений.

1.8. Работодатель обязуется:

- соблюдать условия коллективного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, локальными нормативными актами организации, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу (до подписания трудового договора), обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать, интернет-ресурсы и др.);
- привлекать к участию представителей Профсоюза с правом совещательного голоса в заседаниях коллегиального органа управления организации в выработке и реализации решений коллегиального органа в порядке, определенном локальным нормативным актом организации.

1.9. Профсоюз обязуется:

- содействовать эффективной работе организации;
- представлять интересы работников – членов профсоюза при их обращениях в комиссию по трудовым спорам по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива организации;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется его Сторонами, соответствующим государственным учреждением службы занятости населения г. Зеленодольск (далее – государственное учреждение службы занятости населения муниципального образования). Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

При проведении контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам службы занятости необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

РАЗДЕЛ 2

УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ, ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, сознавая ответственность за функционирование и развитие колледжа, а также за улучшение социально-экономического положения работников, стороны договорились:

осуществлять согласованные действия по реализации федеральных нормативных правовых актов, федеральных и региональных программ, в том числе Стратегии социально-экономического развития Республики Татарстан до 2030 года, направленных на развитие образования и социальную защиту работников;

проводить политику, направленную на обеспечение устойчивой и ритмичной работы колледжа, внедрение новой техники и технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда;

2.2. Для достижения этих целей работодатель обязуется:

- обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения государственного задания;
- добиваться успешной деятельности колледжа, развития организационной культуры, улучшения дисциплины труда;
- создавать условия для внедрения достижений науки в области образования и здравоохранения в практическую деятельность работников, повышения их профессионального мастерства, распространения передового опыта своим коллегам;
- проводить подготовку и дополнительное профессиональное образование работников колледжа на условиях и в порядке, которое определяется приложением к коллективному договору, трудовым договором. Формы подготовки и дополнительное профессиональное образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета организации (ст. ст. 196, 372 ТК РФ);
- предоставлять платные дополнительные образовательные услуги населению («Положение о платной образовательной и иной, приносящей доход, деятельности ГАПОУ «Зеленодольский медицинский колледж»);
- проводить разъяснительную работу в части системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками;
- предоставлять профсоюзному комитету информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением (ст. 22 ТК РФ), в том числе по финансово-хозяйственной деятельности, социально-трудовым и другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом колледжа, настоящим коллективным договором;
- сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и взаимные требования, разрешать трудовые споры

посредством переговоров;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении колледжем, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором (ст. 22 ТК РФ);
- включать представителей профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления колледжем (п.3 ст.16 Федерального Закона от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять от имени работников при решении вопросов социально-трудовых отношений, производственных и социально-экономических вопросов;
- использовать участие представителей профсоюзного комитета в избрании в члены Наблюдательного совета ГАПОУ «Зеленодольский медицинский колледж»;
- способствовать устойчивой деятельности колледжа присущими профсоюзам методами, в том числе повышением эффективности труда, установлением совместно с работодателем систем поощрения работников;
- способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (гл. 30 ТК РФ, Устав ГАПОУ «Зеленодольский медицинский колледж», Правила внутреннего трудового распорядка ГАПОУ «Зеленодольский медицинский колледж»);
- вносить предложения работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, качественному выполнению обязанностей работниками по трудовому договору;
- не допускать внесения в коллективный договор необоснованных изменений, ухудшающих содержание действующих норм и положений.

2.4. Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину (ст. 21 ТК РФ, Устав ГАПОУ «Зеленодольский медицинский колледж», «Правила внутреннего трудового распорядка ГАПОУ «Зеленодольский медицинский колледж»);
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества оказываемых образовательных услуг, росту производительности труда;
- распространять свой передовой опыт и внедрять достижения коллег.

2.5. Стороны договора в пределах своей компетенции осуществляют мониторинг ситуации по достижению целевых значений соотношения средней заработной платы работников, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

РАЗДЕЛ 3

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

33.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ трудовой договор должен содержать полную информацию о сторонах трудового договора. Трудовой договор не может содержать условия, ухудшающие положения работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается на неопределенный срок. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

3.3. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57, 60 ТК РФ).

3.4. Об изменении существенных условий труда по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника, работник извещается письменно и под расписку не позднее, чем за два месяца, с указанием причин, вызвавших необходимость таких изменений (ст. 74 ТК РФ).

3.4.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работника организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся вакантную должность с учетом его состояния здоровья. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, предоставляется оплачиваемое время для поиска подходящей работы (4 часа в неделю за 2 месяца до увольнения) п.4.4. гл.4 Отраслевого соглашения.

3.4.2. Кроме лиц, указанных в ст. ст. 179, 180 ТК РФ преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за три года до пенсии) согласно Отраслевому соглашению;
- проработавшие в колледже свыше 10 лет;
- члены профсоюза.

3.4.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации (ст. 81, ст.336 ТК РФ).

3.4.4. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) производится в порядке, установленном трудовым

законодательством Российской Федерации (ст. 80 ТК РФ).

3.4.5. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником:

– повторное в течение одного года грубое нарушение Устава ГАПОУ «Зеленодольский медицинский колледж»;

– применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

3.5. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие высшее и среднее образование и отвечающие требованиям, указанным в «Едином 10 квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», а также в профессиональных стандартах.

3.6. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с уставом колледжа, Отраслевым соглашением, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

Руководитель колледжа, заместители, руководители структурных подразделений и другие работники помимо работы определенной трудовым договором вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу, которая считается внутренним совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если преподаватели, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

3.7. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.8. Режим рабочего времени преподавателей, тренеров-преподавателей при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

– нормируемая часть рабочего времени, которое определяется в астрономических часах (учебная нагрузка) и регулируется расписанием учебных занятий, а также годовым календарным учебным графиком;

– ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов и регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе индивидуальными планами работы преподавателя.

Работодатель при составлении расписания учебных занятий по возможности исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»).

В зависимости от должности педагогического работника с учетом особенностей его труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) конкретизируются в трудовом договоре.

В соответствии с законодательством для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная среднемесячная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала колледжа устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

3.9. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ГАПОУ «Зеленодольский медицинский колледж» (ст. 159 ТК РФ, 162 ТК РФ) до окончания учебного года и ухода работника в ежегодный оплаченный отпуск.

3.10. Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем и согласованными с профсоюзным комитетом.

Последовательность изучения учебных дисциплин и профессиональных модулей, а также составление расписаний учебных занятий осуществляется в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами по специальностям среднего медицинского образования, иными федеральными и региональными нормативными правовыми актами, а также основными профессиональными образовательными программами (программами подготовки специалистов среднего звена), программами дополнительного профессионального образования, учебными планами, учебными графиками, разрабатываемыми и утверждаемыми колледжем самостоятельно.

3.11. Для инвалидов 1 и 2 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов Российской Федерации»).

3.12. Конкретная продолжительность ежедневной работы и трудового распорядка в колледже определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, а также расписанием учебных занятий.

3.13. В колледже для педагогических работников применяется суммированный учет рабочего времени.

3.14. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев,

предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников колледжа к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.15. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников колледжа.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем в зависимости от занимаемой должности к воспитательной, учебной, методической, подготовительной, организационной, диагностической работе, работе по ведению мониторинга, научной, творческой и исследовательской работе, а также другой педагогической работе, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями, годовым планом учебно-воспитательной и методической работы коллектива колледжа и индивидуальным планом работы преподавателя.

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

3.16. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

– сохранить заработок для беременных женщин при прохождении ими медицинского обследования в случае, если обследование не может быть проведено в свободное от работы время;

– предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего профессионального и среднего профессионального образования (ст. 173 и ст. 174 ТК РФ);

– не допускать привлечения к сверхурочным работам, работам в выходные дни и не направлять в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;

– не привлекать женщин, имеющих детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей инвалидов до 16 лет) к сверхурочным работам и не направлять их в командировки без их согласия.

3.17. Работник может привлекаться к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.18. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.19. Работник привлекается к работе за пределами продолжительности рабочего времени в случае: выполнения сверхурочной работы; работы в условиях ненормированного рабочего дня (ст. 97 ТК РФ).

3.20. Проведение аттестации педагогических работников в целях

подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, в состав которых включается председатель профсоюзного комитета.

3.21. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников колледжа осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми Министерством здравоохранения РТ с участием представителя Республиканского комитета профсоюза. Аттестация преподавателей и других работников проводится на основании Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", а также федеральных и региональных нормативных правовых актов.

3.22. Порядок проведения аттестации осуществляется в соответствии с федеральными и региональными требованиями, а также внутренними нормативными актами колледжа. 3.23. Стороны гарантируют при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных федеральными и региональными нормативными правовыми актами, в том числе Отраслевым соглашением.

3.23. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза организации, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

3.24. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет 28 календарных дней. Педагогические работники колледжа имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с порядком, установленным ст. 334 ТК РФ.

3.25. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам организации с ненормированным рабочим днём продолжительностью не менее 10 календарных дней в соответствии с перечнем должностей, принимаемым с учетом мнения выборного органа Профсоюза организации (Приложение №2).

3.26. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

3.27. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, допускаются только с согласия работника. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.28. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.29. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.30. Ежегодный отпуск должен быть продлен в следующих случаях: временной нетрудоспособности работника, исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы, в также в других случаях, предусмотренных законодательными, локальными нормативными актами колледжа.

3.31. Педагогические работники колледжа имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Положением, утвержденным приказом Министерства образования Республики Татарстан от 24 октября 2002 г. № 855 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

3.32. Лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами детства до достижения ими возраста 18 лет по письменному заявлению одного из родителей (опекуна), предоставляются четыре дополнительных дня в месяц, оплачиваемых в соответствии с действующим законодательством (ст. 262 ТК РФ).

3.33. Сотрудникам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется один свободный день в месяц, оплачиваемый в размере 100% за счет средств колледжа; суммирование свободного времени не допускается.

3.34. Работникам предоставляются свободные дни с сохранением заработка (при наличии финансовых возможностей) или без сохранения заработной платы по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- смерть детей, родителей, супруга - три рабочих дня (ст.128 ТК РФ).
- родителям (матери либо отцу), ребенок которых идет в первый класс – один день (1 сентября).

3.35. Работникам, усыновившим ребенка, предоставляются отпуска по уходу за ребенком (ст. 257 ТК РФ).

3.36. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с законодательством РФ, а также уставными документами профсоюзной организации.

РАЗДЕЛ 4

ОПЛАТА ТРУДА

Стороны коллективного договора разрабатывают и реализуют меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы для

работников организаций всех форм собственности и ведомственной принадлежности.

4.1. Стороны коллективного договора договорились о безусловном выполнении норм по оплате труда в соответствии с трудовым законодательством, обязательствами Республиканского соглашения и Соглашения между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о минимальной заработной плате в Республике Татарстан (*далее – Соглашение о МЗП в Республике Татарстан*).

4.2. Система оплаты труда в организации устанавливается Положением об оплате труда работников ГАПОУ «Зеленодольский медицинский колледж», принимаемым с учетом мнения выборного органа Профсоюза организации.

4.3. Система оплаты труда работников колледжа устанавливается на основе требований профессиональных стандартов, Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", Постановление КМ РТ от 31 мая 2018 г. №412 "Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан" (со всеми изменениями), государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, с учетом мнения профсоюзного комитета колледжа.

4.4. Отнесение должностей работников колледжа к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

4.5. Система нормирования труда работников устанавливается коллективным договором в соответствии со ст. 159 ТК РФ и локальными нормативными актами.

4.6. Заработная плата работников колледжа в соответствии с системой оплаты труда устанавливается в размере не меньшем, чем до введения такой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.7. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.8. В трудовом договоре с работником фиксируется размер оклада (должностного оклада), установленного работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей соответственно тарификации.

4.9. Стороны договорились, что:

– заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается;

– заработная плата руководящих работников не может превышать среднюю заработную плату по колледжу более чем в 7 раз;

– заработная плата руководителям и иным должностным лицам организации выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда работников колледжа;

– с письменного согласия работника допускается привлечение его к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки сменяющего работника;

– запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

4.10. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств колледжа на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в смете колледжа с учетом:

- а) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- б) выплат стимулирующего характера;
- в) выплат компенсационного характера.

4.11. При предоставлении платной образовательной деятельности в соответствии с Уставом колледжа на оплату труда сотрудникам направляется не менее 75% средств, поступивших на лицевой счет «по внебюджетным средствам».

4.12. Базовые оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) работников образования определяются на основе профессионально квалификационной группы должностей, образования и уровня по оплате труда работников образования.

4.13. Размеры по оплате труда работников образования устанавливаются на основе постановлений Кабинета Министров Республики Татарстан от 31 мая 2018г. №412.

4.14. Размер компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей устанавливается пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку.

4.15. Педагогическим работникам производится доплата за внеаудиторную занятость:

- выплаты за осуществление функций классного руководителя организации и проведению воспитательной работы с обучающимися;
- выплаты за проверку письменных работ (проверку тетрадей);
- выплаты за заведование учебными кабинетами, учебными лабораториями;
- выплаты за руководство цикловой методической комиссией, методическими объединениями.

4.16. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31 мая 2018 г. № 412 "Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан", по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации закрепляются в локальных актах колледжа, в том числе в Положении об оплате труда.

4.17. Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.
- выплаты за управление структурным или функциональным подразделением;
- выплаты за специфику образовательной программы;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам по основному месту работы на основе результатов труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности колледжа. Критерии оценки эффективности деятельности работников колледжа утверждаются директором по согласованию с профсоюзным комитетом. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников колледжа и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед колледжем.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами колледжа и коллективным договором. Размер выплат за стаж работы по профилю и квалификационную категорию определяется постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31 мая 2018 г. № 412 "Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан" (со всеми изменениями).

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией. При поступлении на работу в штат колледжа специалистов, имеющих квалификационную категорию по профессиональной деятельности, соответствующей профилю педагогической деятельности оплата педагогического труда устанавливается с учетом имеющей категории (Отраслевое соглашение).

Премиальные и иные поощрительные выплаты осуществляются в соответствии с положением о премировании работников ГАПОУ «Зеленодольский медицинский колледж»

4.18. К выплатам компенсационного характера в организациях относятся выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

4.19. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

4.20. Оплата труда в сверхурочное время производится за первые два часа сверхурочной работы не менее чем в полуторном размере из расчёта должностного оклада с учётом коэффициента сложности, за последующие часы - не менее чем в

двойном размере с учётом коэффициента сложности (ст. 153 ТК РФ). Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.21. Оплата труда в выходной или нерабочий праздничный день производится не менее одинарной дневной или часовой ставки с учетом коэффициента сложности за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки с учетом коэффициента сложности за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

4.22. Работникам, направляемым в служебную командировку, возмещаются все связанные с нею расходы. Величина суточных устанавливается в размере 100 руб.

4.23. Стороны договорились, что работодатель:

- обеспечивает нормальные условия труда для выполнения работниками установленных норм труда;

- предусматривает обеспечение ежегодного увеличения заработной платы в соответствии с Указом Президента РФ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";

- несёт ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам;

- соблюдает действующие нормативные правовые акты, гарантирующие обеспечение зависимости заработной платы работников от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

- извещает работников о введении новых норм труда, замене и пересмотре норм труда с учетом мнения профсоюзного комитета; не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ);

- обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника;

- извещает в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в том числе денежной компенсации за нарушение установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (ст. 136 ТК РФ).

4.24. Норма часов педагогической (преподавательской) работы в колледже на ставку заработной платы составляет 720 академических часов в учебный год. Учебная нагрузка для преподавателей не должна превышать 1440 часов в год.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки.

4.25. Должностные оклады других работников, в том числе руководителя колледжа, заместителей директора и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

4.26. Должностные оклады руководителям физического воспитания; преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

4.27. Учебная нагрузка педагогических работников на каждый учебный год устанавливается заранее до ухода их в отпуск с учетом производственной целесообразности, а также рекомендаций председателей цикловых методических комиссий. Преимущественным правом при распределении годовой учебной нагрузки сверх тарифной ставки пользуются члены профсоюза.

4.28. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, проведенные при замещении временно отсутствующих работников, производятся дополнительно по часовым ставкам в конце учебного года, только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

4.29. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601).

4.30. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только по выполнению преподавателем всей годовой учебной нагрузки.

4.31. Размер постоянной части выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися определяется Кабинетом Министров.

4.32. Заведование учебными кабинетами, лабораториями, спортивными залами определяется уровнем соответствия имеющегося учебно-методического, дидактического и наглядного материала утвержденным требованиям к оснащенности. Размер надбавки за заведование учебными кабинетами и лабораториями определяется Кабинетом Министров. Размер надбавки за заведование спортивными залами - Кабинетом Министров. При обеспечении педагогическим работником работы нескольких учебных кабинетов, лабораторий, спортивных залов, музеев размер выплат за обеспечение работы учебных кабинетов, лабораторий, спортивных залов, музеев рассчитывается как сумма выплат по каждому учебному кабинету, лаборатории, спортивному залу, музею.

4.33. При обеспечении педагогическим работником руководства несколькими цикловыми методическими комиссиями, объединениями размер выплат за руководство цикловой методической комиссией, методическим объединением рассчитывается как сумма выплат по каждой комиссии, объединению.

4.34. Оплата труда специалистов, привлекаемых к другим работам, а также при направлении их на повышение квалификации, в командировку, на учебу и

прочее производится в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

4.35. Работодатель обязан:

- утверждать форму расчетного листка с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ;

- заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца, путем перечисления причитающихся выплат на именные (зарплатные) пластиковые карты либо непосредственно из кассы организации.

Выплаты производятся за первую половину месяца - 25 числа каждого месяца; за вторую половину месяца - 10 числа каждого месяца следующего за расчетным периодом. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;

- выплачивать денежную компенсацию в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (ст. 236 ТК РФ);

- производить индексацию сумм задержанной заработной платы вследствие инфляционных процессов (постановление Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2); «О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации»;

- оплачивать время приостановки работы до выплаты задержанной суммы в размере среднего дневного заработка за каждый день приостановки в случае приостановки работы работником в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней;

- производить выплату денежных премий за результаты труда каждому работнику на основе соответствующих локальных актов;

- направлять средства, полученные от экономии фонда заработной платы, на выплаты социального характера, на социальную поддержку работников с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации;

- выплачивать работникам за счет средств колледжа первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством (Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством");

- выплачивать работнику за работу в ночное время с 22.00 до 6.00 часов следующего дня надбавку в размере 35% часовой тарифной ставки оклада (должностного оклада) за каждый час работы;

- предоставлять работникам, проработавшим в колледже 10 и более лет и увольняющимся в связи с уходом на пенсию, единовременное вознаграждение в размере должностного оклада при наличии экономии по фонду оплаты труда;

- выплачивать работникам колледжа единовременные вознаграждения из премиального фонда в связи с юбилейными датами (50 лет, 55 лет 60 лет и далее каждые 5 лет), исходя из финансовых возможностей колледжа в размере оклада;

- выплачивать почетным сотрудникам колледжа единовременные вознаграждения из премиального фонда, исходя из финансовых возможностей колледжа в размере оклада;

- сохранять работникам среднюю заработную плату в день прохождения профилактических осмотров или диспансеризации.

4.36. Привлечение работника к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается лишь с его письменного согласия в случае неявки сменяющего работника. Оплата труда работника производится как за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

4.37. При приостановлении образовательной деятельности колледжа в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и обучающихся, работникам колледжа сохраняется выплата средней заработной платы.

4.38. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, согласно статьи 147 Трудового кодекса РФ. Повышение оплаты труда работникам по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.39. Премирование работников осуществляются в соответствии с положением о премировании работников ГАПОУ «Зеленодольский медицинский колледж», положением от 21.06.2022 г. "О порядке формирования и расходования внебюджетных средств" и приказом Министерства здравоохранения Республики Татарстан от 13.07.2018 №1631 «Об утверждении методики расчета ежемесячного материального поощрения платных услуг» (с изменениями, внесенными приказ Минздрава Республики Татарстан от 28.10.2021 №2406).

4.40. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам, составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат за неаудиторскую занятость и выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы и 2% от фонда оплаты труда преподавателей.

4.41. Выплаты заработной платы производятся в денежной форме в валюте РФ (в рублях).

4.42. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор колледжа.

4.44. Профсоюзный комитет:

- принимает участие в работе тарификационной комиссии, разработке всех локальных нормативных актов колледжа, касающихся трудовых отношений;

- осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по

оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам;

- представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;

- ведет переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

- обращается в органы государственной инспекции труда с предложением о привлечении к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства, условий коллективного договора в части оплаты труда;

- способствует обращению работников в комиссию по трудовым спорам, в суд в случаях несвоевременной выплаты заработной платы;

- контролирует процедуру своевременного удержания членских профсоюзных взносов в случаях выплаты задержанных сумм заработной платы через комиссию по трудовым спорам, суд;

- представляет интересы членов профсоюза, обеспечивает защиту прав работников в органах по рассмотрению трудовых споров.

РАЗДЕЛ 5

ПОДГОТОВКА КАДРОВ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Стороны признают, что гарантированная занятость является одним из важнейших условий жизнеобеспечения работников, и они несут ответственность за принятие мер по обеспечению их стабильной занятости.

5.2. Стороны договорились, что они:

- способствуют созданию условий для непрерывного профессионального роста и развития работников колледжа, повышения уровня их профессионального мастерства;

- содействуют непрерывному профессиональному развитию педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникационными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся;

- содействуют созданию надлежащих условий труда педагогическим работникам и оснащенности их рабочих мест, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований;

- обеспечивают реальные возможности организации и проведения аттестации педагогических работников, обеспечивают работу экспертов из числа привлеченных специалистов и работников;

- при регулировании вопросов гарантий в области занятости придерживаются критериев массового высвобождения работников, установленных в Отраслевом соглашении, в следующих случаях:

а) ликвидация колледжа;

б) сокращение численности или штата работников в количестве 25 и более человек в течение 30 календарных дней;

в) сокращение численности или штата работников в количестве 200 и более человек в течение 60 календарных дней.

5.3. Увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников колледжа может осуществляться лишь при условии соблюдения трудового законодательства и предварительного, не менее чем за два месяца, при массовом увольнении не менее чем за три месяца, письменного уведомления работодателем выборного органа первичной профсоюзной организации колледжа и службы занятости населения.

5.4. Увольнение работников по п. 2 ст. 81 ТК РФ, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации колледжа.

5.5. Высвобождение работников, связанное с ликвидацией, перепрофилированием колледжа и его структурных подразделений по инициативе органов управления, может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 3 месяца, письменного уведомления соответствующего выборного профсоюзного органа с указанием причин, количества работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их трудоустройству.

5.6. Работодатель обязуется:

– осуществлять анализ кадрового обеспечения колледжа, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при реорганизации или ликвидации колледжа;

– разрабатывать систему мер по непрерывному профессиональному образованию работников, а также по опережающему обучению увольняемых по сокращению штата (численности) работников;

– направлять работников на циклы повышения квалификации в соответствии с регламентированной периодичностью;

– сохранять работнику место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы, если он работает в колледже по внутреннему совместительству по иной должности (отличной от занимаемой по основному месту работы), на время учебы на цикле повышения квалификации по совмещаемой должности с отрывом от работы;

– предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего и среднего профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ;

– предоставлять педагогическим работникам все права и льготы, предусмотренные нормативными правовыми актами РФ, при подготовке и проведении аттестации;

– предусматривать бюджетное обеспечение проведения аттестационных процедур;

– рассматривать вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, при изменении структуры колледжа, его реорганизации или ликвидации, а также при сокращении численности и штата с участием профсоюзного комитета;

– не допускать принуждения работников к заключению или изменению трудового договора в связи с переходом на сокращенный режим рабочего времени, а также к уходу в отпуск без сохранения заработной платы;

– при проведении структурных преобразований не допускать массовых сокращений работников, заранее планировать трудоустройство уволенных по сокращению работников;

– расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;

– увольнять штатных работников из числа преподавательского состава в связи с сокращением численности (штата) только по окончании учебного года;

– обеспечивать дополнительные меры по социальной защите высвобождаемых работников, а именно сохранение высвобождаемым работникам в период последних 2-х месяцев режима неполного рабочего времени;

– обеспечивать преимущественное право на оставление работников при сокращении штатов наряду с категориями, указанными в ст. 179 ТК РФ, следующих работников, а именно: работников, проработавших более 10 лет в колледже; лиц предпенсионного возраста (3 года до пенсии); семейных - при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях; председателя первичной организации профсоюза, не освобожденного от основной работы, как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий;

– предоставлять высвобождаемым работникам время для поиска новой работы до расторжения с ними трудового договора, а именно: лицам, получившим уведомление о высвобождении в связи с сокращением штата не менее 4 часа в неделю с сохранением средней заработной платы, 12 часов - без сохранения заработной платы (Отраслевое соглашение);

– принимать меры по предупреждению массового высвобождения работников, экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников и обучающихся при реорганизации или ликвидации колледжа; проводить с этой целью взаимные консультации, принимать согласованные меры;

– сообщать в письменной форме в центр занятости населения и профсоюзному комитету при принятии решения о ликвидации колледжа, сокращении численности или штата работников колледжа, и возможном расторжении трудовых договоров не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, ст. 82 ТК РФ (ст. 25 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости

населения в Российской Федерации»);

– ежемесячно представлять в органы службы занятости информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей);

– приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники колледжа.

5.7. Профсоюзный комитет обязуется:

– осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости;

– способствовать формированию и развитию в колледже системы, обеспечивающей непрерывное профессиональное развитие работников в течение всей трудовой деятельности;

– участвовать в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в колледже;

– вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

РАЗДЕЛ 6

УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

6.1. Работодатель в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда и условия труда на каждом рабочем месте (статья 214 ТК РФ, приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 774н «Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места»).

6.1.2. Обеспечить создание и внедрение системы управления охраной труда с функциональным распределением обязанностей по охране труда для каждого сотрудника, разработать политику охраны труда (статьи 214, 217 ТК РФ, приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда»).

6.1.3. Осуществлять ежегодное планирование мероприятий по охране труда, здоровья с учетом приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней»

6.1.4. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, здоровья согласно ежегодно принимаемой сметы расходов на охрану труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (статья 226 ТК РФ).

6.1.5. Обеспечить разработку и реализацию мер по сохранению и укреплению здоровья работников.

6.1.6. Проводить систематическое выявление опасностей, их регулярный

анализ и оценку профессиональных рисков (статьи 209, 214, 218 ТК РФ, приказ Минтруда России от 31.01.2022 № 36 «Об утверждении Рекомендаций по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей», приказ Минтруда России от 28.12.2021 № 926 «Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков»).

6.1.7. Провести специальную оценку условий труда со 100 процентным охватом рабочих мест. Знакомить работников с результатами специальной оценки условий труда под роспись. Контролировать выполнение перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда (статьи 214, 216.2. ТК РФ, Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 773н «Об утверждении форм (способов) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда»).

6.1.8. Приостановить работы на рабочих местах с опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (статья 214.1. ТК РФ).

6.1.9. Предоставить по результатам специальной оценки условий труда и по согласованию с выборным органом Профсоюза организации гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе:

- повышенный размер оплаты труда;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;

6.1.10. Проводить обучение и проверку знаний требований охраны труда, обучение по применению средств индивидуальной защиты, оказанию первой помощи пострадавшим, работников, руководителей и специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитетов (комиссий) по охране труда в лицензированных центрах в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (статьи 214, 216, 219 ТК РФ, постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»).

6.1.11. Обеспечить за счет собственных средств:

проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников (статья 220 ТК РФ, приказ Минтруда России и Минздрава РФ от 31.12.2020 № 988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры», приказ Минздрава РФ от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 ТК РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные

предварительные и периодические медицинские осмотры»);

проведение психиатрического освидетельствования работников организации (статья 220 ТК РФ, приказ Минздрава России от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»);

прохождение работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными веществами и производственными факторами и работниками, имеющими (имевшими) заключение о предварительном диагнозе профессионального заболевания, периодического медицинского осмотра не реже одного раза в пять лет в центрах профпатологии (п. 40 приказа Минздрава РФ от 28.01.2021 № 29н);

своевременное приобретение и в полном объеме выдачу работникам средств индивидуальной защиты согласно Типовым нормам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, контроль за правильностью их применения работниками, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену; ведение личных карточек учета выдачи средств индивидуальной защиты (статья 221 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты») (Приложение № 3);

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников (статья 216.3 ТК РФ);

приобретение аптечек, укомплектованных изделиями медицинского назначения для оказания первой помощи работникам (статья 216.3 ТК РФ, приказ Минздрава России от 15.12.2020 № 1331н «Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам»);

6.1.12. Обеспечить соблюдение норм предельно допустимых нагрузок для женщин и лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную, не допускать применение труда лиц моложе восемнадцати лет и женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (приказ Минтруда России от 14.09.2021 № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную», постановление Минтруда России от 07.04.1999 № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную», постановление Правительства России от 25.02.2000 № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет», приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин»).

6.2. В целях создания экологически безопасных условий труда работников,

решения вопросов охраны окружающей среды Работодатель обязуется:

разработать программы по улучшению санитарно-экологической обстановки в организации;

включать в программу обучения уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда вопросы экологической безопасности и охраны окружающей природной среды;

регулярно информировать работников организации о состоянии окружающей среды.

6.3. Работодатель обеспечивает:

введение должности специалиста по охране труда (статья 223 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития России от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда», приказ Минтруда России от 31.01.2022 № 37 «Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда»);

внедрение профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда» (приказ Минтруда России от 22.04.2021 № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»);

расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (статья 214 ТК РФ, приказ Минтруда России от 20.04.2022 № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»);

учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников (статья 226 ТК РФ, приказ Минтруда России от 15.09.2021 № 632н «Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников»);

социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

создание на паритетной основе комитета (комиссии) по охране труда и обеспечение необходимых условий для его (ее) работы (статья 224 ТК РФ, приказ Минтруда России от 22.09.2021 № 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда»);

проведение ступенчатых форм контроля по охране труда на рабочих местах совместно с Профсоюзом (уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессиональных союзов) за соблюдением законодательства об охране труда, состоянием условий и безопасностью труда в подразделениях, выполнением раздела коллективного договора по охране труда (статьи 214, 370 ТК РФ, приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда», Методические рекомендации по организации наблюдения (контроля) за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессионального союза,

утвержденные постановлением Исполнительного комитета Федерации Независимых Профсоюзов России от 26.09.2007 № 4-6);

гарантии прав деятельности и создание необходимых условий для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, предоставление им времени (не менее двух часов рабочего времени в неделю) с сохранением среднего заработка для выполнения возложенных на них общественных обязанностей в соответствии с Рекомендациями по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива. Обеспечение их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств организации (Типовое положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза, утвержденное постановлением Исполнительного комитета Федерации Независимых Профсоюзов России от 18.10.2006 № 4-3);

работу кабинетов охраны труда, оформление уголков охраны труда, стендов (Приказ №894 от 17.01.2021 г. Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда»);

ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда и доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

6.4. Работодатель:

регулярно рассматривает на совместных с Профсоюзом заседаниях вопросы выполнения плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, состояния охраны труда в структурных подразделениях и информирует работников о принимаемых мерах;

учитывает результаты работы по профилактике аварийности и травматизма при рассмотрении мер материального и морального поощрения, а также дисциплинарного воздействия на работников организации.

6.5. Работодатель участвует в реализации социальных программ, направленных на поддержание здоровья работников, включая профилактику социально значимых заболеваний, в том числе заболеваний, вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции), обеспечивает проведение профилактических прививок работникам против инфекционных заболеваний, проводит информационно-разъяснительную работу по недопущению стигмы и дискриминации в отношении ВИЧ-инфицированных работников, содействует проведению акции «Добровольное и конфиденциальное тестирование на рабочем месте».

6.6. Работодатель разрабатывает планы профилактических мер по защите работников от биологических рисков (COVID-19).

6.7. Профсоюз обязуется обеспечить:

участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на всех этапах ее работы;

участие в работе комиссий по оценке профессиональных рисков;

контроль в соответствии с законодательством за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве, обязательным применением работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам. Вносит предложения об устранении выявленных нарушений требований в области охраны труда;

контроль в соответствии с законодательством за размерами гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда;

направление мотивированного мнения в адрес Работодателя о необходимости проведения внеплановой специальной оценки условий труда;

обучение представителей Профсоюза в комиссиях по охране труда;

участие в работе постоянно действующих комиссий по другим аспектам охраны труда, экзаменационных комиссий по проверке знаний требований охраны труда;

оказание необходимой консультативной помощи работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды;

контроль в соответствии с законодательством за целевым расходованием средств на охрану труда;

участие в разработке и реализации мер по сохранению и укреплению здоровья работников;

участие в разработке плана мероприятий в организации по улучшению условий и охраны труда, программ по улучшению санитарно-экологической обстановки в организации;

регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с администрацией организации вопросов по реализации мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, экологии и окружающей среды, профилактике несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

участие в проведении мероприятий, направленных на пропаганду и поддержание здоровья, доведение до работников информации о ВИЧ-инфекции, профилактику и устранение ВИЧ-инфекции, а также на недопущение дискриминации людей, живущих с ВИЧ;

участие в разработке планов профилактических мер по защите работников от биологических рисков (COVID-19);

участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

РАЗДЕЛ 7

СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1 В целях рационального использования потенциала работников, обеспечения социальной стабильности и защищенности работников, членов их семей, неработающих пенсионеров стороны договорились:

– совместно разрабатывать и осуществлять социальные программы и реализовывать социальные льготы, гарантии и компенсации, установленные настоящим коллективным договором;

– предоставлять согласно постановлению Кабинета Министров РТ от 14 июня 1991 г. № 261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в ТССР (с изменениями и дополнениями)» женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, еженедельно не менее 2 часов свободного времени или один свободный день в месяц, оплачиваемый в размере 100%. 8.2.

7.2 Профсоюзный комитет обязуется:

– выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьезных материальных затруднений;

– содействовать в обеспечении нуждающихся работников путёвками на санаторно-курортное лечение на льготных условиях;

– содействовать здоровьесбережению участников образовательных отношений путем пропаганды здорового образа жизни и созданию здоровьесберегающего образовательного пространства в колледже.

7.3. Помимо льгот, предоставляемых согласно действующему законодательству (государственные пособия, компенсационные выплаты), работодатель оказывает дополнительную помощь, а именно: поощряет работников в честь юбилейных дат в зависимости от стажа работы в колледже (при наличии финансовой возможности).

7.4. Сохранение средней заработной платы работникам в день прохождения профилактических осмотров в соответствии со ст. 185 ТК РФ. 8.7. Профсоюзный комитет:

– проводит разъяснительную работу в трудовом коллективе о задачах реформирования пенсионного обеспечения, об инвестировании средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии, о негосударственном пенсионном обеспечении;

– осуществляет контроль за своевременностью и достоверностью представления в органы Пенсионного Фонда РФ сведений о стаже и заработной плате застрахованных лиц, за сохранностью архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;

– участвует совместно с администрацией колледжа в мероприятиях по оздоровлению работников и членов их семей, сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников.

РАЗДЕЛ 8

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

8.1. Молодыми работниками считаются работники в возрасте до тридцати пяти лет включительно, молодыми специалистами – граждане в возрасте до тридцати пяти лет включительно, завершившие обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающиеся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

8.2. В целях более эффективного участия молодых специалистов в развитии колледжа, а также комплексного решения вопросов социальной защищенности молодежи стороны договорились:

- разработать комплексную программу по работе с обучающимися и мероприятия по ее реализации;
- содействовать развитию школы молодых преподавателей;
- проводить различные конкурсы среди молодых профессионалов;
- содействовать созданию условий для формирования здорового образа жизни, охраны здоровья, осуществления профилактики социально негативных явлений в молодежной среде;
- сформировать кадровый резерв из молодых специалистов и программу их продвижения по службе;
- содействовать формированию ценностей гражданского общества и развитию молодежного туризма, в том числе военно-исторической, экологической, семейной направленности.

8.3. Работодатель обязуется предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения в образовательных организациях в соответствии со ст. 173-174 ТК РФ.

8.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- использовать нормативную правовую базу для совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- проводить работу по вовлечению молодых людей в профсоюзную деятельность, осуществлять систематическое поощрение за активное участие в общественной жизни.
- учреждать профсоюзные стипендии;
- проводить работу по развитию правовой и экономической грамотности молодежи.

РАЗДЕЛ 9

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, взаимного сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Конституцией Республики Татарстан, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами.

Работодатель признает Профсоюз единственным полномочным представителем работников.

9.2. Работодатель обязуется:

- не допускать своего вмешательства в деятельность Профсоюза организации, которое может повлечь за собой ограничение прав Профсоюза или воспрепятствование законному осуществлению его уставной деятельности;
- предоставлять Профсоюзу право на участие в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в порядке,

установленном в соответствии с законодательством, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями;

производить ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное удержание профсоюзных взносов в размере 1 процента от заработной платы и перечислять на счет Профсоюза одновременно с перечислением денежных средств для расчетов по оплате труда.

не препятствовать инициативе работников по созданию (восстановлению) Профсоюза в целях развития коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений;

не препятствовать осуществлению Профсоюзами контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

создавать условия Профсоюзу для осуществления своей деятельности;

гарантировать соблюдение в соответствии с трудовым законодательством права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы, работникам, являвшимся членами выборного органа Профсоюза;

рассматривать совместно с представителями Профсоюза жалобы и заявления работников;

информировать Профсоюз обо всех изменениях (экономических, финансовых, структурных, организационных), которые могут привести к нарушению реализации коллективного договора, не позже, чем за 3 дня до их принятия, предоставлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации;

предоставлять Профсоюзу в безвозмездное пользование необходимые для работы помещения, оргтехнику, в порядке и на условиях, определяемых сторонами в соответствии с законодательством;

предоставлять членам профсоюза и профсоюзных органов необходимое время с условием сохранения места работы и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей (участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе пленумов, президиумов и комиссий, на период профсоюзной учебы, а также при проведении спортивно-культурных мероприятий профсоюзов) за счет средств организации;

проводить обучение профсоюзного актива по различным направлениям работы за счет средств организации;

выплачивать освобожденным профсоюзным работникам премии и другие виды материального поощрения, предусмотренные в организации, из средств организации.

9.3. Профсоюз обязуется:

осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудовых прав работников – членов профсоюза;

оказывать бесплатную юридическую помощь работникам – членам профсоюза;

информировать Работодателя о нарушениях им условий коллективного договора, отраслевого, территориально-отраслевого, территориального и других

соглашений;

представлять интересы работников – членов профсоюза в судах, в комиссии по трудовым спорам;

осуществлять профсоюзный контроль за своевременным перечислением Работодателем членских профсоюзных взносов при выплате работникам заработной платы.

РАЗДЕЛ 10

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора в соответствии со статьей 43 ТК РФ на срок не более трех лет *(с корректировкой основных положений в условиях меняющейся экономической и социальной ситуации, а также с учетом изменений трудового законодательства, в порядке, предусмотренном для его заключения)*.

10.2. Профсоюз до подписания коллективного договора направляет его на экспертизу в республиканскую отраслевую профсоюзную организацию.

10.3. В течение семи дней после подписания настоящего коллективного договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в государственное учреждение службы занятости населения муниципального образования. Профсоюз осуществляет профсоюзный контроль за своевременностью уведомительной регистрации коллективного договора.

10.4. Коллективный договор не позднее одного месяца с момента подписания размещается на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет. С текстом коллективного договора и приложениями к нему работники могут также ознакомиться в отделе кадров и в Профсоюзе.

10.5. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор в период его действия или при продлении действия коллективного договора на новый срок, оформляются отдельным документом в виде дополнительного соглашения, регистрируются в государственном учреждении службы занятости населения муниципального образования в порядке, установленном для уведомительной регистрации коллективного договора, и являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

10.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период Стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении прежнего на срок до трех лет.

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

10.8. Коллективный договор распространяется на:

всех работников организации, в том числе на Работодателя, на работников всех структурных подразделений, включая работников Профсоюза;

работников – членов Профсоюза в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет средств Профсоюза;

членов семей работников и неработающих пенсионеров, вышедших на страховую пенсию по старости (на досрочную страховую пенсию по старости) с данной организации *(в части специально оговоренных льгот)*.

Нормы коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы труда, обязательны для применения во всех структурных подразделениях организации.

10.9. После подписания коллективного договора каждая из сторон составляет план мероприятий по его выполнению с определением сроков и ответственных лиц.

10.10. Стороны несут предусмотренную законодательством ответственность за нарушения, допущенные в сфере коллективно-договорного регулирования.

10.11. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Приложение 1

Республиканский стандарт «О социальной ответственности»

(одобрен решением Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 20 октября 2010 года)

Настоящий стандарт разработан в соответствии с:

- Международным стандартом SA 8000:2001 «Социальная ответственность»;

- Конвенцией МОТ 155;
- Всеобщей декларацией прав человека Конвенции ООН.

1. Цель стандарта

Настоящий стандарт разработан с целью определения основных требований, которые на добровольной основе принимают на себя хозяйствующие субъекты, органы государственной власти и органы местного самоуправления, граждане при проведении действий в области социальной политики в Республике Татарстан.

2. Термины и определения

Республиканский стандарт социальной ответственности – модельный документ с описанием норм социальной ответственности для хозяйствующих субъектов, граждан, органов государственной власти и органов местного самоуправления.

Социальная ответственность – сознательное отношение субъекта социальной деятельности к требованиям социальной необходимости, гражданского долга, социальных задач, норм и ценностей, понимание последствий осуществляемой деятельности для определенных социальных групп и личностей, для социального прогресса общества.

Социальная деятельность – деятельность, направленная на повышение качества жизни населения и социальную стабильность общества в целом.

Хозяйствующий субъект – индивидуальный предприниматель, коммерческая организация, а также некоммерческая организация, осуществляющая деятельность, приносящую ей доход.

3. Требования к социальной ответственности

3.1. Хозяйствующий субъект

3.1.1. Хозяйствующий субъект добровольно принимает на себя обязательства по применению настоящего стандарта в своей деятельности и декларирует соблюдение его норм.

3.1.2. Хозяйственная, производственная и социальная политика хозяйствующего субъекта является открытой для каждого работника и доводится до него своевременно и в полном объеме.

3.1.3. Хозяйствующий субъект:

- на основании заключенных договоров с учреждениями начального и среднего профессионального образования создает необходимые условия, в том числе предоставляет производственные площади, оборудование, инструмент, материалы, документацию, консультации специалистов-практиков, для успешного прохождения производственной практики учащихся;

- поддерживает непрерывное образование своих работников, в том числе в системе начального, среднего, высшего и дополнительного профессионального образования;

- обеспечивает безопасные условия труда, принимает меры, направленные на сохранение здоровья работников, предотвращение несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обеспечивает месячную заработную плату работнику, отработавшему за этот период норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже стоимостной величины минимального потребительского бюджета в Республике Татарстан;

- включает нормы данного стандарта в коллективные и трудовые договоры при подтверждении (декларировании) соответствия своей деятельности настоящему стандарту;

- обеспечивает своим работникам доступ к информации на соответствие деятельности хозяйствующего субъекта настоящему стандарту в рамках действующего законодательства;

- разрабатывает и реализует социальные программы для своих работников;

- участвует в разработке и реализации социальных программ и проектов для населения и общественных организаций, государственных и муниципальных учреждений, расположенных на территории муниципальных образований;

- осуществляет благотворительную деятельность на основе добровольности и свободы выбора ее целей;

- поддерживает права работников на создание профессиональных союзов и заключение коллективных договоров;

- не должен применять или поддерживать дискриминацию при найме на работу, оплате труда, предоставлении доступа к обучению, повышении в должности, увольнении или выходе на пенсию по признакам национальной принадлежности, вероисповедания, инвалидности, пола, сексуальной ориентации, принадлежности к какой-либо организации, политических взглядов или возраста.

3.1.4. Хозяйствующий субъект не должен:

- препятствовать осуществлению права персонала выполнять свои потребности, связанные с национальной принадлежностью, вероисповеданием, инвалидностью, полом, сексуальной ориентацией, принадлежностью к какой-либо организации или политическими взглядами;

- использовать или поддерживать психологическое, физическое насилие или словесные оскорбления в отношении работников.

3.2. Граждане

3.2.1. Граждане, добровольно принимая на себя обязательства настоящего стандарта, в своей деятельности проявляют добросовестное отношение к выполнению гражданского долга, активно подключаются к решению социальных задач, поддерживают реализацию социальных норм и ценностей, содействуя тем самым развитию общественных благ и гражданского общества в Республике Татарстан.

3.2.2. Трудоспособные граждане добровольно стремятся принимать необходимые меры по своему трудоустройству.

Граждане обязаны осуществлять налоговые платежи в установленном порядке. При невыполнении этого условия граждане будут компенсировать расходы на социальные услуги, предоставляемые на бесплатной основе, в случае установления такого порядка нормативными правовыми актами.

3.3. Органы власти

3.3.1. Органы государственной власти и органы местного самоуправления:

Обеспечивают:

- эффективное функционирование отраслей социальной инфраструктуры (образование, здравоохранение, культура), выполнение требований к стандартам предоставления социальных услуг, создания конкурентной среды в этих сферах деятельности, выполнения государственных гарантий предоставления социальных услуг;

- своевременную выплату и индексацию заработной платы работников бюджетной сферы, а также принимают меры по сокращению отставания оплаты труда работников бюджетной сферы от среднего уровня по республике.

Контролируют соблюдение государственных социальных стандартов и расходование бюджетных средств, предназначенных на социальные нужды.

3.3.2. Органы государственной власти:

- создают условия и обеспечивают право получения населением социальных услуг высокого качества;

- организуют регулярное формирование и ведение реестра публичных приоритетов;

- регулярно и в полном объеме публикуют информацию о результатах своей деятельности в соответствии с Федеральным законом от 09 февраля 2009 года №8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления»;

- создают благоприятные и привлекательные условия по участию хозяйствующих субъектов и населения в благотворительной деятельности и решению социальных общественно значимых задач;

- разрабатывают административные регламенты предоставления государственных и муниципальных услуг, размещают утвержденные административные регламенты в сети Интернет на своих официальных сайтах и в местах предоставления государственной услуги, обеспечивают контроль за соблюдением административных регламентов предоставления государственных и муниципальных услуг;

- обеспечивают контроль за выполнением обязательств работодателей по своевременной и в полном объеме выплате заработной платы, перечислению налогов с заработной платы работников, а также за осуществлением налоговых платежей работающими гражданами в установленном порядке с полученных доходов.

4. Заключение

Стороны, принявшие настоящий стандарт, обеспечивают контроль за выполнением его норм.

Приложение 2

Перечень должностей и продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам училища с ненормированным рабочим днем

№№	Должность	Продолжительность
1.	Главный бухгалтер	38 календарных дня
2.	Заведующий складом	38 календарных дня
3.	Заведующий научно-технической библиотекой	38 календарных дня
4.	Заведующая ОДПО	38 календарных дня

5.	Специалист по работе с кадрами	38 календарных дня
6.	Заместитель главного бухгалтера	38 календарных дня
7.	Заместитель директора по хоз.работе	38 календарных дня
8.	Заведующая общежитием	38 календарных дня
9.	Секретарь учебной части	38 календарных дня
10.	Водитель автомобиля	38 календарных дня
11.	Секретарь	38 календарных дня

Приложение 3

Перечень профессий и должностей на бесплатное получение спецодежды, средств индивидуальной защиты, санитарных принадлежностей

№	Профессия или должность	Наименование средства индивидуальной защиты	Норма выдачи на 1 год
1	Электрик	- Халат х/б - Галоши диэлектрические - Перчатки диэлектрические - Рукавицы	1 дежурные дежурные по потребности
2	Уборщик служебный	- Халат х/б	1

	помещений	- Галоши резиновые - Рукавицы - Перчатки	по потребности по потребности
3	Гардеробщик	- Халат х/б - Перчатки х/б	1 по потребности
4	Ведущий библиотекарь	- Халат х/б - Респиратор	1 дежурный
5	Подсобный рабочий	- Халат х/б	1
6	Водитель	- Халат х/б	1

Приложение 4

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Положение о соотношении учебной (преподавательской) и другой педагогической работы
2. Положение о порядке регламентации бесплатного пользования педагогическими работниками ГАПОУ «Зеленодольское медицинское училище» образовательными, методическими и научными услугами образовательной организации
3. Положение о тарификационной комиссии

4. Положение о порядке доступа педагогических работников к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности
5. Положение о правах, обязанностях и аттестации педагогических работников
6. Положение о классном руководителе
7. Положение о первичной профсоюзной организации
8. Правила внутреннего трудового распорядка
9. Положение о комиссии по охране труда
10. Положение об организации работ по охране труда
11. Положение о порядке проведения инструктажей по охране труда с руководителями, работниками и студентами
12. Положение о платных образовательных услугах
13. Положение об оказании платных образовательных услуг в ГАПОУ «Зеленодольское медицинское училище»
14. Положение о порядке премирования педагогического состава и сотрудников
15. Положение о конфликте интересов в ГАПОУ «Зеленодольское медицинское училище»

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании работников 12 января 2023 года

ПРЕДСТАВИТЕЛИ СТОРОН:

Председатель первичной профсоюзной организации работников здравоохранения РФ, РТ ГАПОУ «Зеленодольский медицинский колледж»

Яковлева Е.Е. _____
«__» _____ 2023 г.

Директор ГАПОУ «Зеленодольский медицинский колледж»

Семенова В.С. _____
«__» _____ 2023 г.