

Адрес: 423570, РТ, г. Нижнекамск,
ул. Спортивная, д.1
Тел. 43-17-71
mz.nkamsk_medkol@tatar.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного профессионального
образовательного учреждения
«Нижнекамский медицинский колледж»
на 2025 – 2028 годы

Принят на общем собрании
трудового коллектива

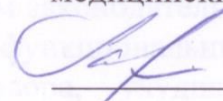
2 июня 2025 г.

Директор ГАПОУ «Нижнекамский
медицинский колледж»



Р.Р. Гарипов

Председатель профкома
ГАПОУ «Нижнекамский
медицинский колледж»

 Г.Р. Галимова

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

ВЕДУЩИЙ ИНСПЕКТОР *Кириллова Г.В.*
УПРАВЛЕНИЕ ГКУ «ЦЗН РТ»
ПО НИЖНЕКАМСКОМУ РАЙОНУ
№ 153 от 03.06.2025

РАЗДЕЛ I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является основным правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Нижекамский медицинский колледж» (далее - ГАПОУ «Нижекамский медицинский колледж» или Колледж); заключается работодателем и работниками с целью создания благоприятных условий деятельности Колледжа, повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Конституциями Российской Федерации и Республики Татарстан, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Законом Республики Татарстан «Об образовании», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Республики Татарстан «О профессиональных союзах», Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом Республики Татарстан «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан», Отраслевым Соглашением между Министерством здравоохранения Республики Татарстан и республиканским комитетом профсоюза работников здравоохранения, Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018. № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» (с последующими изменениями и дополнениями) (далее – Постановление № 412 от 31.05.2018 г.), Положением об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан, утвержденным Постановлением № 412 от 31.05.2018 г.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- ГАПОУ «Нижекамский медицинский колледж» в лице директора Гарипова Равиля Рашидовича (далее – работодатель), действующего на основании Устава Колледжа,

- работники Колледжа, представителем которых является выборный орган первичной профсоюзной организации работников здравоохранения РФ ГАПОУ «Нижекамский медицинский колледж» (далее - профком), действующей на основании Устава профсоюза работников здравоохранения РФ (ст.37 ТК РФ).

1.4. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положения работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных и функциональных подразделениях Колледжа. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, недействительны и не подлежат применению (ст.50 ТК РФ).

1.5. Настоящий коллективный договор:

- распространяется на всех работников Колледжа;

- вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение трех лет со дня его заключения.

Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств или изменить их.

Стороны вправе вносить дополнения, изменения в коллективный договор на основе взаимной договоренности (ст.44 ТК РФ).

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями не реже одного раза в 6 месяцев, которые информируют об этом коллектив.

Профсоюзная организация работников Колледжа не несет ответственности за нарушение прав не членов профсоюза, не уполномочивших профсоюз на представительство их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним взносов на счета профсоюзной организации.

1.6. Общие обязательства сторон коллективного договора:

Работодатель обязуется:

- признать профсоюзный комитет представителем трудового и студенческого коллективов, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников и студентов в области труда и учебы, связанных с трудом и учебой и иных социально – экономических отношений;

- решать вопросы оплаты труда и социальной защиты работников, стипендиального обеспечения и социальной защиты студентов, продолжительности рабочего и учебного времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, льгот и гарантий членам коллектива в разрешении трудовых споров;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения.

Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать эффективной работе организации;

- осуществлять представительство интересов работников - членов профсоюза при их обращении в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты их трудовых прав и социально – экономических интересов членов коллектива;

- воздержаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств;

- осуществлять контроль за выполнением Положения о порядке назначения и выплаты стипендий;

- вносить предложения при разработке документов и положений, касающихся любой сферы студенческой жизни;

- защищать права и интересы работников и студентов, являющихся членами профсоюза.

1.7. Предмет договора.

Предметом настоящего коллективного договора являются положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам и студентам Колледжа (Положения прилагаются).

Лица, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

РАЗДЕЛ II

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.2. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

2.3. Трудовой договор не может содержать условия хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором, отраслевым тарифным соглашением и трудовым законодательством.

2.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора ознакомить работника (под роспись) с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными актами, регулирующими систему оплаты труда, положением о защите персональных данных и другими локальными и нормативными актами.

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.6. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя производится в порядке, установленном трудовым законодательством РФ (ст. 81, ст. 336 ТК РФ).

2.7. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) производится в порядке, установленном трудовым законодательством РФ (ст. 80 ТК РФ).

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

2.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному приказу директора Колледжа. Оплата труда за выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с п. 4.5.3 настоящего коллективного договора.

2.10. Учебная нагрузка преподавателей (720 академических часов, но не более 1440 часов) и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом до окончания учебного года и ухода работников в отпуск исходя из количества часов по

учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Колледже в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №1601, с Приказами Минпросвещения России от 04.04.2025 N 269, Минобрнауки России от 11.04.2025 N 335».

2.11. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся Колледжа и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.12. Преподаватели Колледжа, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Колледжа в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в соответствии с законодательством Российской Федерации (п.4.4, 4.5 Приказа Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536).

2.13. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с графиками отпусков, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета работников Колледжа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ). При этом на момент ухода в отпуск работодатель должен производить полный расчет и выплату отпускных не позднее чем за 3 дня до ухода в отпуск. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков производится в соответствии со ст.120 ТК РФ.

2.14. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, инвалидам 30 дней.

Педагогическим работникам предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем:

10 дней - главному бухгалтеру, заведующему общежитием, заведующему библиотекой, начальнику отдела кадров, заместителю директора по хозяйственной работе;

7 дней – заведующему хозяйством, ведущему библиотекаря, работникам бухгалтерии, водителю, специалисту по кадрам, архивариусу, секретарям, секретарям учебной части, ведущему юрисконсульту (ст.119 ТК РФ).

Длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года предоставляется педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет

непрерывной педагогической работы (ст. 335 ТК РФ. Приказ Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644). За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность), педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов). Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации Колледжа.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом директора Колледжа.

2.15. Работникам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет, по их письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарный месяц.

Дополнительные оплачиваемые выходные дни не предоставляются родителю (опекуну, попечителю) в период его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком и в других случаях освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без сохранения заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации. При этом у другого родителя (опекуна, попечителя) сохраняется право на дополнительные оплачиваемые выходные дни (Постановление Правительства РФ от 06.05.2023 г. № 714).

2.16. Работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставляется освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам, достигшим возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1. ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставляется освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставляется освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем и работником предоставляется справка медицинской организации, подтверждающая

прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы (ст. 185.1. ТК РФ).

2.17. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется один свободный день в месяц («мамин день») или еженедельно 2 часа свободного времени, полностью оплачиваемый за счет средств Работодателя.

«Мамин день» предоставляется на основании заявления Работника. Дата предоставления «мамино дня» определяется по соглашению сторон исходя из производственных возможностей Работодателя. На женщин, работающих на условиях неполного рабочего времени или находящихся в ежегодном оплачиваемом отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, указанные льготы не распространяются. Суммирование свободного времени не допускается (постановление Совмина ТССР от 14.06.1991 г. № 261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в Татарской ССР).

2.18. Работодатель обязуется предоставлять работникам Колледжа оплачиваемые свободные дни в следующих случаях (п. 9.1.2. Отраслевого соглашения между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарстанской республиканской организацией Общероссийского Профсоюза образования, ст. 116 ТК РФ):

- в связи со смертью близких родственников (супруга, родителей, детей) - 3 рабочих дня;
- в связи с рождением ребенка (для отца) - 2 рабочих дня;
- родителю для проводов ребенка в школу 1 классов - 1 рабочий день;
- родителю на выпускной вечер ребенка после 11 класса - 1 рабочий день;
- родителям для проводов сына в армию - 2 рабочий день;
- в связи с бракосочетанием работника - 3 рабочих дня;
- в связи с бракосочетанием детей, одному из родителей - 2 рабочий день.
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 рабочих дня;
- председателю первичной профсоюзной организации - 1 рабочий день в месяц;

- педагогам, учащиеся которых заняли в городских и республиканских мероприятиях призовые 1-3 места - 1 рабочий день в учебном году независимо от количества занятых за учебный год призовых мест;

- педагогам, лично занявшим в городских и республиканских мероприятиях призовые 1-3 места - 1 рабочий день в учебном году независимо от количества занятых за учебный год призовых мест;

- сотрудникам, участвовавшим в районных соревнованиях, который проводит профсоюзный комитет - 1 рабочий день независимо от количества участия за учебный год.

Вышеперечисленные дни предоставляются с учетом производственных возможностей Колледжа по заявлению работника, согласованному с непосредственным руководителем.

2.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению предоставляется следующим категориям работников (ст. 128, 263 ТК РФ):

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы – до 14 календарных дней в году. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ);

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии

Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, Федеральными законами и настоящим коллективным договором.

2.20. Работодатель предоставляет работникам ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с порядком, установленным ст. ст. 114 – 128 ТК РФ.

2.21. Работодатель обязуется привлекать работников к сверхурочной работе по производственной необходимости только с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.99 ТК РФ).

Работодатель вправе привлечь работников к сверхурочной работе без их согласия в следующих случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- 2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

- 3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте 14 лет, случаев, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей в возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники

должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работе

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

РАЗДЕЛ III

ЗАНЯТОСТЬ. ПОДГОТОВКА КАДРОВ

3.1. Подготовка и повышение квалификации кадров.

Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 196, 197 ТК РФ, ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» 273-ФЗ). Указанное право реализуется путем заключения между работником и работодателем соглашения об обучении.

Работодатель вправе направлять работника на получение образования с отрывом или без отрыва от работы. Обучение проводится за счет средств работодателя не реже чем 1 раз в 3 года (преподаватели профессионального цикла не менее 144ч., преподаватели гуманитарного естественнонаучного цикла не менее 108 часа).

Работодатель обязан проводить постоянную работу по аттестации кадров в соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 года №196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.2. Преимущественное право на оставление на работе.

Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов, кроме категорий, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- работники, проработавшие более 10 лет в Колледже;
- лица предпенсионного возраста (за 5 лет и менее до пенсии);
- работники, чьи родители и супруг, если они достигли 60 или 65 лет, являются инвалидами, имеющими ограничение способности к трудовой деятельности, при отсутствии лиц, которые в соответствии с законодательством РФ обязаны их содержать.

3.3. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

3.4. Рассмотрение вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, осуществляется с обязательным участием профсоюзного комитета в порядке, установленном ст. 82 ТК РФ.

3.5. Работодатель и профком обязуются:

Работникам, увольняемым по сокращению численности или штата, предлагать любую имеющуюся работу в Колледже (вакантную должность) в соответствии с их здоровьем и квалификацией (ст. 81, 180 ТК РФ).

3.6. Обязательства профсоюзного комитета.

Профсоюзный комитет контролирует соблюдение законодательства и положений настоящего договора при увольнении работников по

соответствующим основаниям с привлечением специалистов службы занятости, юристов, разъясняет высвобождаемым работникам их права и гарантии, а также порядок постановки на учет в службу занятости, о льготах, предусмотренных действующим законодательством РФ и настоящим договором.

РАЗДЕЛ IV ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Стороны коллективного договора договорились о безусловном выполнении норм по оплате труда, содержащихся в ТК РФ, в отраслевых нормативных актах, республиканском отраслевом соглашении, локальных нормативных актах Колледжа.

4.2. Размер заработной платы работников Колледжа исчисляется на основе ТК РФ, Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Постановления Кабинета Министров РТ от 31.05.2018 г. № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений РТ» (с последующими изменениями и дополнениями), Положения об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан, утвержденного Постановлением № 412 от 31.05.2018г., Методических рекомендаций по введению новой системы оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих и общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих пилотных муниципальных бюджетных учреждений, нормативных актов РФ, содержащих нормы трудового права, а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития РФ, Министерства образования и науки РФ, принятых в связи с введением новой системы оплаты труда, в соответствии с Положением об оплате труда работников ГАПОУ «Нижекамский медицинский колледж» (далее – Положение об оплате труда) и иными локальными актами Колледжа. Стипендия студентам начисляется в соответствии с «Положением о стипендиальном обеспечении и других форм социальной поддержки студентов ГАПОУ «Нижекамский медицинский колледж», являющимися приложениями к коллективному договору.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Выплачивать заработную плату за первую половину месяца до 25 числа текущего месяца и за вторую половину месяца – до 10 числа месяца, следующего за отчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

4.3.2. Производить выплату денежных премий за результаты труда в соответствии с Положением о премировании работников ГАПОУ «Нижекамский медицинский колледж» из премиального фонда.

4.3.3. Другие дополнительные виды вознаграждений (по итогам работы за год) выплачивать на основании Положения об оплате труда и иных локальных актов.

4.3.4. Выплату отпускных производить не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении – в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

4.3.5. Стипендия (поощрение) студентам выдается по итогам учебно – воспитательной работы на основании Положения о стипендиальном обеспечении и других форм социальной поддержки студентов ГАПОУ «Нижекамский медицинский колледж».

4.4. Сумма средств, направляемых в фонд оплаты труда, распределяется следующим образом:

- по внебюджетным средствам;
- по бюджетным средствам.

4.4.1. Зарплата за счет внебюджетных средств от предоставления платных образовательных услуг преподавательскому составу и другим категориям персонала Колледжа устанавливается приказом руководителя в пределах средств, предусмотренных соответствующими сметами доходов и расходов.

4.4.2. Зарплата по бюджету начисляется на основании «Положения об оплате труда работников ГАПОУ «Нижекамский медицинский колледж».

4.5. Оплата труда в особых условиях.

4.5.1. Оплата труда сторожей в ночное время устанавливается в соответствии со ст. 154 ТК РФ и постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 N554. Доплата за работу в ночное время составляет 35% от должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время, из которых:

- 20% оплачивается за счет бюджетных средств;
- 15% оплачивается за счет внебюджетных средств.

4.5.2. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 152 ТК РФ).

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.5.3. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится не менее чем в двойном размере: 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, 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. День отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период. В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой - третьей статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя (ст.153 ТК РФ).

4.5.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

4.5.5. Работникам, направляемым в служебную командировку, в соответствии со статьями 167 и 168 ТК РФ возмещаются все связанные с нею расходы. Расчет среднего заработка за дни командировок производится исходя из фактически начисленной заработной платы за фактически отработанное время за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

4.5.6. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, за время освобождения от работы оплата производится в соответствии со статьями 173, 174 ТК РФ.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ст. 177 ТК РФ).

4.6. Стороны гарантируют:

4.6.1. Оплата труда работников определяется в соответствии с их личным трудовым вкладом, не ограничивается максимальными размерами и осуществляется в соответствии с законодательными нормативно – правовыми документами.

4.6.2. Осуществлять распределение стипендиального фонда с участием профкома (на основании закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» ст. 22) и на основании локальных актов Колледжа.

4.6.3. Не допускать взимание платы за пользование библиотекой и другими информационными фондами, спортивно – культурными объектами Колледжа.

РАЗДЕЛ V

УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

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

5.1. Ввести должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

5.2. Обеспечить условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда и пожарной безопасности (ст. 212 ТК РФ).

5.3. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Колледже в размере не менее 0,2 процентов от суммы затрат на оказание медицинских услуг в соответствии Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 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».

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

5.5. Провести обучение и проверку знаний по охране труда и по пожарной безопасности рабочих, студентов, руководителей и специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитетов (комиссий) по охране труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности (ст.ст. 212, 219, 225 ТК РФ) и постановлением Правительство РФ №2464 от 24.12.2021г. «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

5.6. Обеспечить проведение оценки уровней профессиональных рисков в соответствии с законодательством РФ, на основании пр. № 926 от 28.12.2021г. Министерство труда и социальной защиты РФ «Об утверждении рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков».

5.7. Обеспечить проведение медицинского осмотра работников Колледжа на основании приказа Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н от 31 декабря 2020 г. "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" и приказа Минздрава России от 28 января 2021 г. N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, 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".

5.8. Обеспечить: своевременную выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, ремонт, стирку, сушку специальной одежды, специальной обуви, ее обезвреживание и восстановление защитных свойств (ст. 221 ТК РФ, Министерство труда и социальной защиты РФ, приказ № 766Н от 29.10.2021г. «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», Министерство труда и социальной защиты РФ, приказ № 767Н от 29.10.2021г., «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»), Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010г. №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»).

С учетом мнения первичной профсоюзной организации СИЗ (сапоги при мытье мест общего пользования для уборщиц служебных помещений) изменить на тапочки на нескользящей подошве для работы в закрытых отапливаемых помещениях.

5.9. Работодатель обеспечивает:

- введение должности специалиста по охране труда в соответствии со ст. 217 ТК РФ;

- работу уголка охраны труда в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 17 декабря 2021 г. N 894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда»;

- проведение контроля совместно с профсоюзным комитетом за соблюдением законодательства об охране труда и пожарной безопасности, состоянием условий и безопасностью труда в подразделениях, выполнением соглашения по охране труда (ст. 370 ТК РФ);

- гарантии прав деятельности и создание необходимых условий для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и предоставление им времени с сохранением среднего заработка для выполнения возложенных на них обязанностей в соответствии с Рекомендациями, утвержденными Типовым положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда

профессионального союза, утвержденным постановлением Исполнительного комитета ФНПР от 18.10.2006 г. № 4-3. Обеспечение их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда и пожарной безопасности за счет средств организации;

5.10. Работодатель обязуется:

- регулярно рассматривать на совместных с Профсоюзным комитетом заседаниях вопросы выполнения положений соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах;

- установить единовременное денежное пособие работникам или членам их семей в установленных законодательством в случаях:

- гибели работника - 10 минимальных размеров оплаты труда (несчастный случай на производстве);

- получения работником производственной травмы - 1 минимальный размер оплаты труда (несчастный случай на производстве);

- обеспечить условия и охрану труда женщин;

- обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.11. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить:

- контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда в Колледже, обязательным применением спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам; вносить предложения об устранении выявленных нарушений в области охраны труда;

- участие в работе постоянно действующих комиссий по безопасности труда, экзаменационных комиссий по проверке знаний требований охраны труда и пожарной безопасности;

- оказание необходимой консультативной помощи работникам по вопросам охраны труда и пожарной безопасности;

- контроль за целевым расходованием средств на охрану труда;

- участие в разработке Соглашения по охране труда, программ по улучшению санитарно-экологической обстановки в Колледже;

- регулярное рассмотрение на совместных с работодателем заседаниях вопросов выполнения мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда и пожарной безопасности;

- профилактику несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.12. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.13. В Колледже создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 3 человек.

РАЗДЕЛ VI СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

6.1. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, в том числе:

- выплачивает работникам за счёт собственных средств пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые три дня временной нетрудоспособности с учётом трудового стажа в соответствии с действующим законодательством;

- гарантирует работникам – членам комиссии по социальному страхованию сохранение места работы (должности) и среднего заработка на время выполнения обязанностей членов комиссии в соответствии с утвержденным Положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию;

- обеспечивает своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.ст.227-231), Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 20 апреля 2022 г. N 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»,

Постановлением Правительства РФ от 5 июля 2022 г. N 1206 «О порядке расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников»;

- сообщает в органы и организации, указанные в ТК РФ, др. федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ о факте несчастного случая на производстве в соответствии со ст.228 и 228.1 ТК РФ;

- готовит и передает в соответствующий филиал Регионального отделения Фонда социального страхования РФ по РТ документы (или их заверенные копии), необходимые для назначения обеспечения по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний пострадавшему, а также лицам, имеющим право на обеспечение по страхованию в связи со смертью пострадавшего;

6.2. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам Колледжа в соответствии с пенсионным законодательством Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуется проводить работу по реализации Федеральных законов «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» №167-ФЗ от 15.12.2001г., «О трудовых пенсиях в РФ»

№173-ФЗ от 17.12.2001г., «О страховых пенсиях в РФ» №400-ФЗ от 28.12.2013г., «О негосударственных пенсионных фондах» №75-ФЗ от 07.05.1998г., «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» №56-ФЗ от 30.04.2008г. и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и Фонд социального страхования Российской Федерации;

- своевременно представляет в Пенсионный фонд РФ достоверные индивидуальные сведения;

- представляет в случае ликвидации Колледжа (реорганизации, банкротства) индивидуальные сведения в Пенсионный фонд РФ;

- знакомит работников по их личному заявлению с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд РФ;

Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы в соответствии с постановлениями Кабинета Министров РТ №584 от 30.12.2004г. и от 09.10.2006 №507.

6.3. Профсоюзный комитет:

- осуществляет контроль за своевременным перечислением страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и Фонд социального страхования Российской Федерации;

- осуществляет общественный контроль за рациональным и эффективным использованием средств социального страхования;

- 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 комиссией по социальному страхованию, с руководством Колледжа в мероприятиях по санаторно-курортному лечению, оздоровлению работников и членов их семей;

- проводит совместно с работодателем работу по реализации Федерального закона №125-ФЗ от 24.07.1998г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

- принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- осуществляет общественный контроль за своевременной подготовкой и передачей в ФСС документов, необходимых для назначения выплат по обеспечению обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- осуществляет общественный контроль за целевым использованием работодателем страховых взносов, выделенных ФСС на проведение профилактических мероприятий по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников.

РАЗДЕЛ VII СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Дополнительные льготы и выплаты для работников.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Оказывать следующую дополнительную помощь:

- поощрять работников в честь юбилейных дат (50, 55, 60, 65 лет и далее) с учетом стажа работы в системе здравоохранения и образования в следующих размерах:

- до 5 лет – 0,5 должностного оклада;
- от 5 до 10 лет – 0,75 должностного оклада;
- свыше 10 лет – 1 должностной оклад;

- Производить выплату сотрудникам, проработавшим в ГАПОУ «Нижекамский медицинский колледж» не менее 5 лет, в связи с уходом на заслуженный отдых по возрасту, из фонда оплаты труда в размере 1 оклада за счет средств бюджета и 1 оклада - за счет средств, поступающих за платные услуги;

- выделять материальную помощь в случае смерти:
- близких родственников (муж, жена, дети, родители) - в размере 5000 рублей, на похороны сотрудника или студента колледжа – 7000 рублей;
- студентам на похороны родителей – в размере 3-х стипендий;
- предоставлять возможность студентам – матерям, имеющим детей в возрасте до 3-х лет, не ушедшим в академический отпуск, а также больным, семейным студентам учиться по индивидуальному графику (при условии выполнения учебной программы);
- обеспечивать здравпункт Колледжа необходимым оборудованием и медикаментами.

7.1.2. Производить выплату материальной помощи в пределах утвержденного фонда оплаты труда Колледжа на соответствующий финансовый год с учетом средств, поступающих от приносящей доход деятельности, неработающим пенсионерам:

- ко Дню Пожилого человека;
- ко Дню Победы участникам ВОВ и труженикам тыла - работникам и пенсионерам на основании нормативного документа.

7.1.3. В связи с материнством и на случай смерти пособие по временной нетрудоспособности и вследствие заболевания или травмы выплачивается застрахованному за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, а за остальной период, начиная с четвертого дня - за счет средств Фонда социального страхования (в соответствии ФЗ от 29.12.06 г.

№255 «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

Для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам застрахованное лицо представляет листок нетрудоспособности, выданный медицинской организацией, и выплаты производятся на основании ФЗ от 29.12.06 г. №255 «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» и ФЗ №234 от 19.12.06. «О бюджете ФСС РФ».

7.1.4. Обеспечивать бесперебойную работу столовой и буфета в течение всего учебного года.

7.1.5. Обеспечивать выплаты в соответствии с Законом «О дополнительных гарантиях по социальной защите детей – сирот, студентам, оставшимся без попечения родителей» на основании нормативного документа.

7.1.6. Предоставлять возможность бесплатно проживать в общежитии студентам – сиротам.

7.2. Профсоюз обязуется:

7.2.1. Поощрять работников в честь юбилейных дат (50, 55, 60, 65 лет и далее) в следующих размерах при стаже работы в колледже:

- до 5 лет – 1000 рублей;
- от 5 до 10 лет – 1500 рублей;
- от 10 лет – 2000 рублей.

7.2.2. Выделить материальную помощь в случае смерти:

- близких родственников (муж, жена, дети, родители) – в размере 1500 рублей, на похороны сотрудника или студента колледжа – 2500 рублей;
- студентам на похороны родителей – в размере 1000 рублей.

7.2.3. Направлять на санаторно – курортное лечение и отдых прежде всего лиц, остро нуждающихся в этом лечении.

7.2.4. Выплачивать единовременную материальную помощь в связи с рождением ребенка в размере:

- сотрудникам - 1000 рублей;
- студентам - 1000 рублей.

7.2.5. Выплачивать единовременную материальную помощь в связи с бракосочетанием в размере:

- сотрудникам - 1000 рублей;
- студентам - 500 рублей.

РАЗДЕЛ VIII

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель признает профсоюзную организацию ГАПОУ «Нижекамский медицинский колледж» единственным полномочным представителем работников и студентов, чьи интересы защищены настоящим коллективным договором.

8.1. Стороны подтверждают, что решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются работодателем только по

согласованию с профкомом, аттестация работников производится при участии профкома.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Информировать сторону работников обо всех изменениях: экономических, финансовых, структурных, организационных, если они могут привести к нарушению реализации настоящего договора, не позже, чем за 60 дней до их принятия, предоставлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации стороной работника.

8.2.2. Производить ежемесячно и бесплатно перечислять на счета выборного профсоюзного органа членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

8.2.3. Ежеквартально и по истечению календарного года представлять профсоюзным органам сведения об удержанных и перечисленных членских взносах на счета профорганов.

8.2.4. Предоставить для работы профкома в бесплатное пользование помещение, телефоны, др. средства связи, множительную технику, транспортные средства (по требованию), помещение для проведения профсоюзных собраний.

8.2.5. Обучение профсоюзного актива по различным направлениям работы производить за счет средств Колледжа.

Работодатель признает, что проведение профсоюзных собраний в рабочее время допускается по согласованию сторон без нарушения нормальной работы Колледжа.

8.2.6. Привлекать профсоюзный комитет к решению вопросов, связанных с доплатами, надбавками к заработной плате, единовременной материальной помощи, премированием работников, иными видами материального стимулирования.

8.3. Профком обязуется:

8.3.1. Осуществлять свою деятельность в соответствии с Уставом Колледжа, законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и РТ «О профессиональных союзах» и др.

8.3.2. Способствовать росту качества труда и учебного процесса, укреплению трудовой дисциплины, оказывать работодателю всестороннюю поддержку в этих вопросах.

8.3.3. Контролировать соблюдение законности условий найма, увольнения, оплаты труда, охраны труда, зачисления студентов в Колледж, предоставление академических и социальных отпусков студентам, выплаты стипендий, вопросы отчисления на основании локальных нормативных актов Колледжа;

8.3.4. В случае принятия работодателем решений, нарушающих условия коллективного договора, отраслевого и др. соглашений, вносить представления об устранении этих нарушений, которые должны быть рассмотрены работодателем в недельный срок.

8.3.5. В необходимых случаях представлять и защищать права и интересы членов профсоюза в судебных органах за счет профсоюзных средств.

8.4. Студенты обязуются овладевать знаниями, бережно относиться к сохранению собственности Колледжа, оказывать содействие работодателю в поддержании нормальных условий учебы, выполнять Устав Колледжа, требования охраны труда и внутреннего распорядка Колледжа.

РАЗДЕЛ IX СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

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

- содействовать развитию школы молодых преподавателей;
- содействовать созданию условий для формирования здорового образа жизни, охраны здоровья, осуществления профилактики социально негативных явлений в молодежной среде.

9.2. 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 поощрение за активное участие в общественной жизни.

РАЗДЕЛ X ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Стороны признают и обязуются выполнять:

Отраслевое тарифное соглашение, заключаемое отраслевым Центральным комитетом профсоюза, соответствующим центральным хозяйственным органом и Министерством труда РФ;

- республиканское соглашение, заключаемое объединениями профсоюзов, работодателей и Кабинетом Министров РТ;

- республиканское отраслевое (тарифное) соглашение между соответствующими министерствами, иными органами государственного управления РТ, республиканскими отраслевыми профессиональными союзами, республиканскими отраслевыми объединениями работодателей;

- специальное территориальное соглашение между профсоюзами, работодателями и администрацией города.

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

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

10.4. В течение 7 дней после подписания настоящего договора работодатель обязуется в соответствии со ст. 50 ТК РФ направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.5. В период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники, студенты не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку) или учебного процесса. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

10.6. Стороны за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (ст. 30 п. 2 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 54, 55 ТК РФ);

10.7. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Коллективный договор утвержден
общим собранием работников

« 2 » июля 2015 г.

Дата подписания коллективного договора

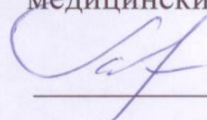
« 2 » июля 2015 г.

Работодатель:
Директор ГАПОУ «Нижекамский
медицинский колледж»

Председатель профкома
ГАПОУ «Нижекамский
медицинский колледж»



Г.Р. Гарипов


Г.Р. Галимова

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью
на 24 страниц вобще листах.

Директор ГАПОУ «Нижекамский медицинский

Р.Р.Гарипов

