

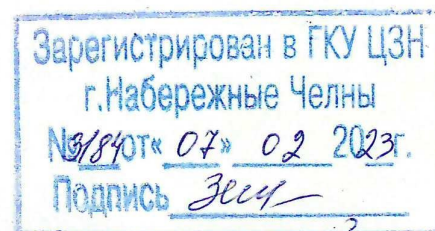
Министерство здравоохранения Республики Татарстан  
ГАПОУ «Набережночелнинский медицинский колледж»



Коллективный договор  
Государственного автономного  
профессионального образовательного учреждения  
«Набережночелнинский медицинский колледж»  
на 2023-2026 годы



Набережные Челны  
2023 г.



*без замечаний*

Министерство здравоохранения Республики Татарстан  
Государственное автономное профессиональное  
образовательное учреждение  
«Набережночелнинский медицинский колледж»

От работодателя  
Директор

  
И.Е. Нургатина  
« 07 » 02 2023 г.



От работников -  
Председатель профсоюзного  
комитета

  
А.М. Садриева  
« 07 » 02 2023 г.



**Коллективный договор**

**ГАПОУ «Набережночелнинский медицинский колледж»**

**на 2023 – 2026 годы**

Коллективный договор принят  
на общем собрании трудового коллектива  
протокол № 2 от 07 февраля 2023 г.

г. Набережные Челны  
2023 год

Содержание:

Стр.		
1.	Общие положения	3
2.	Трудовые отношения и трудовой договор	4
3.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	12
4.	Рабочее время	13
5.	Время отдыха	15
6.	Оплата труда	18
7.	Охрана труда и здоровья	24
8.	Гарантии в области занятости	27
9.	Социальные гарантии	30
10.	Молодежная политика	32
11.	Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа	33
12.	Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации	33
13.	Ответственность сторон	35
14.	Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка работников	38
15.	Приложение № 2. Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск	55

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в колледже, устанавливающим общие условия оплаты труда работников, их гарантии, компенсации и льготы, обязательные к применению, на основе взаимных интересов Сторон (ст.40 ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Директор Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Набережночелнинский медицинский колледж» (далее - колледж) в лице Нургатиной Ирины Ефимовны, именуемая далее «Работодатель», и работники учреждения, интересы которых представляет первичная организация профсоюза, именуемая далее «Профсоюзный комитет», в лице председателя Садриевой Альбины Маратовны, уполномоченного Уставом отраслевого Профсоюза.

1.3. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Указа Президента Республики Татарстан от 17.11.2015 г. № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан», Республиканского трехстороннего соглашения, Отраслевого соглашения между Министерством здравоохранения РТ и Татарстанской республиканской организацией профсоюза работников здравоохранения РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Татарстан, содержащими нормы трудового права.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, трудовых прав и гарантий работников; продолжительности рабочего времени и времени отдыха, взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе колледжа.

1.5. Коллективный договор распространяется на всех работников колледжа, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе. Исключение составляют только те пункты договора, которые прямо указывают на членов профсоюза.

1.6. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.57 ТК РФ).

1.7. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.8. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.9. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования колледжа, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем колледжа.

1.10. При реорганизации или смене формы собственности колледжа любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении прежнего на срок до трёх лет.

1.11. При ликвидации колледжа коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

1.13. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке принятых на себя обязательств.

1.14. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников, защищающих их интересы при проведении коллективных переговоров с Работодателем по подготовке, заключению или изменению коллективного договора.

1.15. Работодатель признаёт Профсоюзный комитет единственным представителем работников колледжа, уполномочивших его общим собранием представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений, льгот и преимуществ, с учетом финансовых возможностей колледжа.

1.16. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании коллектива колледжа не реже двух раз в год.

1.17. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений на заседании двухсторонней комиссии. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором нормами действующего законодательства Российской Федерации.

1.18. Принятые Сторонами изменения или дополнения в коллективный договор оформляются протоколом, проходят регистрацию в центре занятости и доводятся до сведения работников в течение 10 рабочих дней, являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.19. Администрация колледжа знакомит с коллективным договором вновь принятых работников.

## **2. Трудовые отношения и трудовой договор**

**Стороны договорились о том, что:**

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником трудовой функции, определённых трудовым договором, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка, при обеспечении работодателем условий труда,

предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, другими локальными нормативными актами (ст.15 ТК РФ).

2.2. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.3. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям ст.57 ТК РФ, а форма трудового договора соответствовать примерной форме трудового договора с работником колледжа.

2.4. Руководитель колледжа обязуется оформлять с работниками трудовые договоры в письменной форме, в том числе с работниками, принятыми на условиях совместительства. Трудовой договор оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ).

2.4.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и препятствовать в осуществлении им защиты трудовых прав.

2.4.2. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, а также средняя заработная плата.

2.4.3. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности в электронном виде, документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, оформляются (формируются) Работодателем.

2.5. Трудовые договоры с работниками заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.6. Согласно ст.57 Трудового кодекса РФ одним из обязательных условий трудового договора является условие о трудовой функции. Трудовая функция – это работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работнику работы. При этом указанная статья предъявляет требования к наименованию должности (профессии). Кроме того, в трудовом договоре с работником оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, в том числе размер заработной платы, объем выполняемой работы, льготы и компенсации.

2.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года возможны при изменении количества часов по учебным планам и программам, в связи с производственной необходимостью для замещения временного отсутствия работника.

2.8. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания для всех работников не может превышать трех месяцев, а для руководителя и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя – не более шести месяцев. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой

договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.9. При приеме на работу испытание не устанавливается для лиц, указанных в статьях 70, 207 и 289 ТК РФ, а также лиц, ранее работавших в колледж и призванных на военную службу (направленных на заменяющую её альтернативную гражданскую службу) и вновь принятых на работу в колледж в течение трёх месяцев после окончания прохождения службы.

2.10. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по заявлению работника (ст. 80 ТК РФ).

2.11. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется статьей 81 ТК РФ.

2.12. По соглашению Сторон условия трудового договора могут быть изменены, дополнены путём составления дополнительного соглашения в письменной форме, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

2.13. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, перевод работника на другую работу допускается только с его письменного согласия.

2.14. О внесении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

2.14.1. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в колледже работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.15. Расторжение трудового договора должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

2.16. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией колледжа, сокращением штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

#### **2.17. Работодатель обязуется:**

- издать приказ о приёме работника на работу, объявить приказ работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ). Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;

- предоставить работнику работу, предусмотренную трудовым договором;  
- обеспечить условия труда, соответствующие государственным стандартам норм охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности;  
- для всех поступающих на работу провести инструктаж по охране труда и технике безопасности;

- обеспечить работника учебной, справочной, методической литературой, оборудованием, техническими средствами, необходимыми для выполнения им должностных обязанностей;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату, определённую трудовым договором в сроки, установленные коллективным договором;
- осуществлять подбор и расстановку кадров на имеющиеся вакансии;
- осуществлять приём и увольнение работников в строгом соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;
- при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, действующими в колледже;
- установить педагогическую нагрузку на новый учебный год преподавателям и другим работникам, ведущим преподавательскую деятельность помимо основной работы, по согласованию с профсоюзным комитетом до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный отпуск;
- не допускать нарушений трудового законодательства;
- не допускать массового сокращения численности работников без согласия профсоюзного комитета;
- использовать все финансовые средства колледжа по их целевому значению;
- принимать меры по повышению квалификации, решению социально-трудовых вопросов работников;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- предоставлять дополнительный учебный отпуск с сохранением средней заработной платы работникам, обучающимся в образовательном учреждении высшего профессионального образования, имеющем государственную аккредитацию;
- на время прохождения медицинского профилактического ежегодного осмотра или диспансеризации за работником сохранять среднюю заработную плату по месту работы (ст.185 ТК РФ).
- предоставлять профсоюзному комитету возможность проведения собраний, заседаний, без нарушения режима деятельности колледжа.

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

2.17.2. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность).

2.17.3. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода



(дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

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

2.17.5 Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

2.17.6. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с статьей 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

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

2.17.8. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.17.9. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых

отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

2.18. Работодатель вправе принять решение о введении электронного документооборота.

2.18.1. Электронный документооборот вводится работодателем на основании локального нормативного акта, который принимается им с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, и который содержит:

- сведения об информационной системе (информационных системах), с использованием которой работодатель будет осуществлять электронный документооборот;

- порядок доступа к информационной системе работодателя (при необходимости);

- перечень электронных документов и перечень категорий работников, в отношении которых осуществляется электронный документооборот;

- срок уведомления работников о переходе на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота, а также сведения о дате введения электронного документооборота, устанавливаемой не ранее дня истечения срока указанного уведомления.

2.18.2. Порядок осуществления электронного документооборота утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, и может предусматривать:

- сроки подписания работником электронных документов и (или) ознакомления с ними с учетом рабочего времени работника, периодичность такого подписания и ознакомления;

- порядок проведения инструктажа работников по вопросам взаимодействия работодателем посредством электронного документооборота (при необходимости);

- исключительные случаи, при которых допускается оформление документов, определенных абзацем 4 части 2 статьи 22.1 ТК РФ, на бумажном носителе трудовых книжки, формируемые в соответствии с трудовым законодательством в электронном виде сведения о трудовой деятельности работников, акт о несчастном случае на производстве по установленной форме, приказ (распоряжение) об увольнении работника, документы, подтверждающие прохождение работником инструктажей по охране труда, в том числе лично подписываемых работником);

- процедуры взаимодействия работодателя с представительным органом работников и (или) выборным органом первичной профсоюзной организации и с комиссией по трудовым спорам (при необходимости).

2.18.3. Работодатель уведомляет каждого работника в срок, установленный локальным нормативным актом, о переходе на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота и праве работника дать согласие на указанное взаимодействие (рекомендуем прописывать 2-месячный срок уведомления по статье 74 ТК РФ).

2.18.4. Переход на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота осуществляется с письменного согласия работника, за исключением лиц, которые приняты (принимаются) на работу после 1 декабря 2021 года и у которых по состоянию на 31 декабря 2021 года отсутствует трудовой стаж.

Отсутствие согласия работника на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота признается отказом работника от такого взаимодействия. При этом за работником сохраняется право дать указанное согласие в последующем.

2.18.5. Работодатель обязан проинформировать об осуществлении электронного документооборота лицо, принимаемое на работу. При этом лицо, имеющее по состоянию на 31 декабря 2021 года трудовой стаж, при приеме на работу к работодателю, который осуществляет электронный документооборот либо принял решение о введении электронного документооборота, вправе дать согласие на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота.

Отсутствие согласия работника или лица, принимаемого на работу, на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота либо отсутствие у работника или лица, принимаемого на работу, электронной подписи не может являться основанием для отказа в приеме на работу либо увольнения работника (за исключением лиц, которые приняты (принимаются) на работу после 31 декабря 2021 года и у которых по состоянию на 31 декабря 2021 года отсутствует трудовой стаж).

2.18.6. Работодатель обязан безвозмездно предоставлять работникам, которые не дали согласия на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота, документы, связанные с их работой у данного работодателя, на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

2.18.7. При заключении трудового договора документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ, могут быть предъявлены лицом, поступающим на работу, в форме, согласованной с работодателем, в том числе в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.18.8. Ознакомление лица, поступающего на работу, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 ТК РФ, может осуществляться в электронной форме.

2.18.9. Работодатель несет расходы на получение работником электронной подписи (в случае ее отсутствия) и ее использование.

2.18.10. Работник или лицо, поступающее на работу, вправе использовать ранее полученную самостоятельно усиленную квалифицированную электронную подпись.

### **2.19. Работники обязуются:**

- проходить обязательные предварительные и периодические (профилактические) ежегодные медицинские обследования (осмотры), в случае отклонений, выявленных периодическим медицинским осмотром, пройти дополнительные медицинские обследования;
- повышать качество подготовки обучающихся, специалистов в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов и основных профессиональных образовательных программ колледжа по специальностям подготовки, внедрять современные педагогические технологии, активизирующие познавательную деятельность обучающихся;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, противопожарной безопасности, производственной санитарии;
- создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе;
- повышать свой профессиональный уровень подготовки;
- бережно относиться к имуществу колледжа;
- эффективно использовать своё рабочее время, не отвлекаться на посторонние разговоры и занятия;
- организовать и контролировать самостоятельную работу обучающихся, при необходимости проводить индивидуальные дополнительные занятия с обучающимися с целью полного освоения программы по дисциплине;
- обеспечить сохранность вверенной работнику документации, оргтехники и других материальных ценностей колледжа;
- не разглашать, ставшие известными работнику сведения о персональных данных обучающихся, работников колледжа, либо сведения, относящиеся к служебной (коммерческой) тайне учреждения;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью работников, обучающихся, имуществу колледжа.

### **2.20. Профсоюзный комитет обязуется:**

- содействовать эффективной работе колледжа;
- осуществлять контроль соблюдения работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- при необходимости представлять в установленные сроки своё мотивированное мнение работодателю при расторжении трудовых договоров с работниками-членами профсоюза (ст.372 ТК РФ);
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав, в том числе в судебных органах и представительство профсоюза в комиссии по трудовым спорам при изменении или расторжении трудовых договоров, пенсионным вопросам.
- разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

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

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

3.1. Работники имеют право на повышение квалификации, профессиональную подготовку и переподготовку, включая обучение новым профессиям (ст.197 ТК РФ). Указанное право реализуется путём заключения договора между работником и работодателем.

3.2. Согласно части 1 ст.195.3 ТК РФ работодатель обязан применять профессиональные стандарты в части квалификационных требований к образованию, опыту работы, которыми должен обладать работник, для того чтобы занимать определенную должность. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, перечень необходимых профессий и должностей определяется работодателем на каждый календарный год, с учетом финансовых возможностей и мнения профсоюзного комитета (ст.196 ТК РФ).

3.3. Работодатель осуществляет мониторинг официального сайта Минтруда Российской Федерации, определяет перечень зарегистрированных в Минюсте России профессиональных стандартов в отношении тех профессий и должностей, которые подлежат внедрению.

3.4. Работодатель предоставляет возможность повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в три года, включая стажировку, преимущественно тем преподавателям, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.5. Работодатель обязан при направлении работника на повышение квалификации, дополнительное профессиональное образование, профессиональную переподготовку сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату. Если работник направляется при этом в другой город, то оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направленных в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.6. Работодатель организует проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, а также организует предоставление материалов на заседание аттестационной комиссии Министерства здравоохранения Республики Татарстан для установления квалификационной категории преподавателей.

3.7. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) работники, имеющие квалификационную категорию;
- б) работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) работники, отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд, в связи с заболеванием;

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д» пункта 3.7, возможна не ранее, чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е» пункта 3.7, возможна не ранее, чем через год после их выхода на работу.

3.8. В состав аттестационной комиссии на соответствие занимаемой должности включается представитель профсоюзной организации.

3.9. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением впервые, в учреждениях высшего профессионального образования, имеющим государственную аккредитацию, по профилю работы, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством (ст.173 ТК РФ).

#### **4. Рабочее время**

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

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ), учебным расписанием, годовым производственным календарем Республики Татарстан, графиком сменности, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение №1).

4.2. Продолжительность рабочего времени для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала оставляет 40 часов в неделю, с двумя выходными днями.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, с одним выходным днем. Учебная нагрузка утверждается на учебный год с разбивкой по семестрам и доводится для преподавателей в письменной форме. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом установленной педагогической нагрузки на учебный год.

Хозяйственно-обслуживающий персонал работает 40 часов в неделю с днём выходным днем в воскресенье.

4.3. Рабочее время педагогических работников регламентируется трудовым законодательством Российской Федерации (ст.333 ТК РФ) и Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателей не допускающего перерывов между занятиями более 2 часов.

4.4. Режим рабочего времени водителей регламентируется приказом Минтранса РФ от 16 октября 2020 г. № 424 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

4.5. Работникам, являющимся инвалидами первой или второй группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели не более 35 часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (ст. 92 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

4.6. Работникам, предусмотренным в Перечне (Приложение № 2 к коллективному договору), устанавливается ненормированный рабочий день. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым работники при необходимости эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций сверх установленной для них продолжительности рабочего времени по распоряжению работодателя. Привлекать к работе работников с ненормированным рабочим днём можно как до начала рабочего дня, так и после его окончания.

4.7. Количество и продолжительность рабочих смен по графику работы при ненормированном рабочем дне определяются исходя из общеустановленной продолжительности рабочей недели по данной должности. Дни еженедельного отдыха, нерабочие праздничные дни предоставляются на общих основаниях.

4.8. Время для отдыха и питания устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и составляет 30 минут (ст.108 ТК РФ). Преподаватели имеют возможность приёма пищи и отдыха в течение перерывов между занятиями (перемен).

4.9. В исключительных случаях допускается привлечение работников с их письменного согласия и с учётом мнения профсоюзного комитета к работе в выходные и праздничные дни на основании приказа работодателя (ст.99 ТК РФ). Работа в выходной день оплачивается в 2-х кратном размере должностного оклада, либо предоставлением дня отдыха в другой день по соглашению сторон.

4.10. Неполная рабочая неделя или неполный рабочий день устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет (ст. 256 ТК РФ);
- одному из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.11. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.12. Привлечение работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени допускается в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ);
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.101 ТК РФ).

4.13. Не привлекать к сверхурочной работе работника более чем на 4 часа в течение двух дней подряд и более чем на 120 часов в год.

4.14. Не привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- беременных женщин (ст. 259 ТК РФ);

- работников, не достигших возраста 18 лет (ст. 268 ТК РФ).

4.15. Привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и после ознакомления их под роспись со своим правом отказаться от работы в выходные и нерабочие праздничные дни:

- инвалидов;

- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;

- работников, имеющих детей-инвалидов;

- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

## 5. Время отдыха

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

5.1. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114, 115 ТК РФ). Работникам-инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней (ст.23 Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.2. Продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпусков исчисляются в календарных днях, максимальным размером не ограничиваются (ст. 120 ТК РФ). Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.3. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (56 календарных дней), продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (ст.334 ТК РФ).

5.4. Основные оплачиваемые отпуска работникам колледжа предоставляются, как правило, в летний период.



5.5. Время летних и зимних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды преподаватели привлекаются работодателем к педагогической, организационной, методической, воспитательной работе, участию в семинарах, мероприятиях по повышению квалификации, к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, к работе цикловых комиссий, в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. (Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

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

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждается директором колледжа с учётом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

5.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию работника:

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст.262.1 ТК РФ);

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет и до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.262.2 ТК РФ).

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

5.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

5.11. Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в колледже, за второй и последующие годы – в соответствии с графиком отпусков на год. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

5.12. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у работодателя (ст.123 ТК РФ).

5.13. По соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск может быть разделён на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.14. При наличии финансовых возможностей, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ). Беременным женщинам и работникам до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, замена отпуска денежной компенсацией не допускается.

5.15. Работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей, с учётом мнения профсоюзной организации, устанавливает дополнительные оплачиваемые отпуска для отдельных категорий работников с вредными условиями труда и за ненормированный рабочий день (Приложение №

2). При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст.120 ТК РФ).

5.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлён или перенесён на другой период, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника в следующих случаях:

- в период временной нетрудоспособности работника;
- исполнение работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных законодательством (ст.124 ТК РФ).

5.17. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время (ст.125 ТК РФ).

5.18. По письменному заявлению работодатель предоставляет работнику отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон (ст.128 ТК РФ).

5.19. По письменному заявлению одного из родителей (опекуна, попечителя) для ухода за детьми-инвалидами предоставляются четыре дополнительных выходных дня в месяц, оплачиваемые из средств социального страхования (ст.262 ТК РФ).

5.20. По письменному заявлению женщине, воспитывающей детей в возрасте до 16 лет, предоставляется один свободный день в месяц с оплатой 50% месячного должностного оклада из фонда оплаты труда.

5.21. Педагогические работники колледжа не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право письменно оформить длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы, с сохранением места работы (ст.335 ТК РФ).

5.22. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное для них время рабочего года (ст.267 ТК РФ).

5.23. Время перерыва для отдыха и питания, график сменности, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.24. Работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей по согласованию с профсоюзным комитетом, по письменному заявлению, предоставляет дополнительные кратковременные оплачиваемые отпуска для штатных работников:

- |  |                |
|--|----------------|
| - бракосочетание работника   | 3 рабочих дня  |
| - бракосочетание детей работника   | 1 рабочий день |
| - проводы сына в армию   | 1 рабочий день |
| - похороны близких родственников<br>(родителей, родных братьев, сестёр, детей) | 3 рабочих дня  |
| - отцам при рождении (усыновлении) ребёнка                                     | 1 рабочий день |
| - проводы ребёнка в первый класс   | 1 рабочий день |
| - в связи с переездом на новое место жительства                                | 1 рабочий день |

5.25. По письменному заявлению работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы следующим работникам:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году
- работнику, имеющему двоих (и более) детей в возрасте до 14 лет; ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери (отцу), воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет до 14 календарных дней
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) до 14 календарных дней в году

## 6. Оплата труда

### Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников колледжа осуществляется на основе Положения об оплате труда работников колледжа. Согласно статье 144 Трудового кодекса Российской Федерации система оплаты труда (в том числе тарифная система оплаты труда) работников государственных учреждений формируется из двух составляющих:

- базовая часть заработной платы включает должностные оклады по профессиональным квалификационным группам;
- компенсационные выплаты по трудовому законодательству;
- тарификационные ведомости на педагогических работников на учебный год;
- доплаты за квалификационную категорию, выполнение дополнительной работы (кураторство группы, заведование учебным кабинетом, руководство цикловой методической комиссией и др.)
- стимулирующая часть заработной платы включает:
  - выплаты за интенсивность и сложность труда;
  - выплаты за высокое качество работы;
  - выплаты за стаж работы в колледже более трех лет;
  - премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, 6 месяцев, 9 месяцев, год.

6.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда в колледже (ст.135 ТК РФ).

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3. Оплату труда работников, предоставление работникам мер социальной поддержки и гарантий, предусмотренных законодательством, считать приоритетным направлением совместной деятельности. В соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» обеспечить рост заработной платы работников, увеличить долю внебюджетных средств колледжа, направленных на оплату труда до 75%.

6.4. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ст.129 ТК РФ).

6.5. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих к профессиональным квалификационным группам, сформированным с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, устанавливается ежемесячная надбавка в размере три тысячи рублей, работникам, имеющим ученую степень доктора наук, устанавливается ежемесячная надбавка в размере семь тысяч рублей, пропорционально должностному окладу (ставке заработной платы) за счет средств, приносящий доход деятельности.

6.6. Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому урегулированию в сфере труда.

6.7. Если Трудовым кодексом и другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями (ст.195.3 ТК РФ).

## **6.2. Работодатель обязуется:**

6.2.1. Фонд оплаты труда колледжа утверждать на календарный год, формировать его из двух источников финансирования:

субсидии бюджета Республики Татарстан;

средства, поступающие от приносящий доход деятельности колледжа.

Стимулирующие, премиальные и поощрительные выплаты работникам производить в пределах средств бюджетных ассигнований и средств от

приносящий доход деятельности, направленных на оплату труда в смете расходов текущего года.

6.2.2. Оплату труда штатных преподавателей производить согласно тарификационной нагрузке, утверждённой на учебный год. Тарификационный список преподавателей и других специалистов, осуществляющих педагогическую деятельность, формировать исходя из количества учебных часов на год. Стоимость академического часа определять исходя из должностного оклада преподавателя, месячной нормы часов (72 часа), коэффициента квалификации, надбавки за специфику работы в колледже. Отдельным штатным педагогическим работникам за профессионализм, высокую результативность труда работодатель может устанавливать почасовую оплату труда по соглашению сторон, в пределах фонда оплаты труда. Размер ставок почасовой оплаты труда утверждается приказом директора.

6.2.3. Педагогическая нагрузка штатных преподавателей ограничивается верхним пределом 1440 часов на учебный год. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

6.2.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории в период нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска. В случае переноса аттестации работнику по уважительным причинам решением аттестационной комиссии, сохранять ему оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до установленного аттестационной комиссией срока аттестации.

6.2.5. Пересчитать размер заработной платы работника:

- при получении высшего профессионального образования, либо приостановлении документов об образовании;
- при присвоении ему квалификационной категории (со дня издания приказа аттестационной комиссии).

6.2.6. Оплату труда работников, оказывающих услуги в сфере образовательной деятельности по договору возмездного оказания услуг, либо трудовому договору по совместительству производить на условиях почасовой оплаты труда за фактически отработанное время. Размеры ставок почасовой оплаты труда работников устанавливать по соглашению сторон, исходя из опыта работы специалиста по профилю преподаваемой дисциплины, наличия квалификационной категории, в пределах фонда оплаты труда.

Оплату труда работников, выполняющих работы по договорам гражданско-правового характера (договор возмездного оказания услуг), производить по соглашению сторон.

6.2.7. Применять почасовую оплату труда согласно постановлению Кабинета министров РТ от 12.10.2009 № 709 «Об отдельных вопросах регулирования оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»:

- врачам-консультантам, не являющихся штатными работниками государственных учреждений здравоохранения;

- за работу в составе государственных экзаменационных, аттестационных комиссий по приему квалификационных экзаменов по профессии «Младшая медицинская сестра по уходу за больными»;

- за участие в составе комиссии по проведению дифференцированных зачетов по производственной преддипломной практике;

- за участие в составе комиссии по защите курсовых работ на отделении основного профессионального образования;

- за работу в составе квалификационных комиссий по защите итоговых аттестационных работ;

- за работу в составе комиссии по организации и проведению квалификационного экзамена на получение сертификата специалиста на отделении дополнительного профессионального образования.

6.2.8. Устанавливать месячную заработную плату работникам, отработавшим полностью норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации (ст.133 ТК РФ).

6.2.9. Предупреждать работников под роспись об изменении норм труда, изменении размера должностного оклада не позднее, чем за 2 месяца (ст.162 ТК РФ).

6.2.10. В случае изменения условий оплаты труда или должностных окладов составлять дополнительное соглашение к трудовому договору, скрепленное подписями сторон, в двух экземплярах, по одному экземпляру каждой из сторон.

6.2.11. Выплачивать заработную плату непосредственно работнику в полном объеме 10 и 25 числа каждого месяца, путём перечисления средств на его счет в банке, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.2.12. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать работника путем выдачи расчетного листка о размере начисленных сумм, о размерах и основаниях произведенных удержаний за соответствующий период (ст.136 ТК РФ).

6.2.13. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

6.2.14. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения работника от своей основной работы, определенной трудовым договором, производить доплату с учётом объёма дополнительной работы в размере до 100% должностного оклада отсутствующего работника, либо в суммарном выражении, в размере по соглашению сторон.

6.2.15. Для поощрения работников за решение поставленных задач, достижение высоких результатов, в пределах сметных ассигнований за отчётный период по источникам финансирования производится премирование.

Премирование работников осуществляется согласно Положению о премировании и материальном стимулировании. Премированию подлежат все штатные работники, независимо от занимаемой должности, с учётом результатов

деятельности работников по критериям оценки, пропорционально фактически отработанному времени в отчётном периоде.

6.2.16. Для определения персонального размера премиальных выплат, проводится оценка эффективности деятельности преподавателей, оценка труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, хозяйственно-обслуживающего персонала колледжа. Определяется коэффициент эффективности работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год). Размер премии определяется в пределах имеющихся бюджетных либо внебюджетных средств на оплату труда.

Из числа представителей структурных подразделений колледжа, при участии председателя профсоюзного комитета создается постоянно действующая Комиссия по премированию и материальному стимулированию работников. Состав комиссии ежегодно утверждается приказом директора. Заседание комиссии оформляется протоколом, в котором отражается решение комиссии, размер премирования каждого работника. Премиальные выплаты по итогам за отчетный период устанавливаются в процентах к должностному окладу, максимальным размером не ограничиваются.

Премиальные выплаты производятся на основании приказа директора.

6.2.17. Премии единовременные выплачиваются:

- в связи с праздниками День медицинского работника, День учителя, День защитника Отечества, Международный женский день, Новогодний праздник;

- к юбилейной дате со дня рождения работника (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет);

- за призовое место, занятое в конкурсе, олимпиаде, учебно-исследовательской работе, общественной жизни колледжа, внедрение инновационных технологий в образовательный процесс;

- работникам, награжденным нагрудным знаком «Отличник здравоохранения», получившим почетное звание «Почетный работник СПО Российской Федерации», Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации, получившим почетное звание «Заслуженный врач Республики Татарстан», награжденных Почетной грамотой Министерства здравоохранения Республики Татарстан, Почетной грамотой Мэра города Набережные Челны, Почетной грамотой Управления здравоохранения города Набережные Челны, Почетной грамотой колледжа и другие значимые награды.

- за выполнение сложных, срочных работ, требующих высоких профессиональных знаний, высокой интенсивности труда.

6.2.18. Производить единовременную выплату (тринадцатую зарплату) при наличии фонда оплаты труда за стаж работы в колледже:

от 3 до 5 лет	30%	месячного должностного оклада работника
от 5 до 10 лет	40%	месячного должностного оклада работника
от 10 до 15 лет	50%	месячного должностного оклада работника
от 15 до 20 лет	60%	месячного должностного оклада работника
от 20 до 25 лет	70%	месячного должностного оклада работника
от 25 до 30 лет	80%	месячного должностного оклада работника
свыше 30 лет	100%	месячного должностного оклада работника.

6.2.19. Работники, имеющие дисциплинарные взыскания, не премируются в течение года, либо до момента снятия взыскания.

Работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребёнком, в длительном отпуске без сохранения заработной платы, стимулирующие выплаты не производятся.

6.2.20. По ходатайству руководителей структурных подразделений колледжа за высокие результаты труда, профессионализм, большую проделанную методическую работу, могут быть премированы также специалисты, принятые на работу по трудовому договору по совместительству, либо по договору возмездного оказания услуг в сфере образовательной деятельности.

6.2.21. За организацию внебюджетной деятельности работникам колледжа устанавливается доплата в размере 10% фонда оплаты труда внебюджетной деятельности за отчетный период.

6.2.22. При прекращении трудового договора выплата причитающейся заработной платы, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным требования о расчёте (ст.140 ТК РФ).

6.2.23. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выплачивается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего (ст.141 ТК РФ).

6.2.24. Работодатель, допустивший задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несёт ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.2.25. При установлении факта неправильной оплаты труда принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

### **6.3.Профсоюзный комитет обязуется:**

6.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов Республики Татарстан, коллективного договора по вопросам оплаты труда.

6.3.2. Принимать участие в разработке и реализации локальных нормативных актов колледжа, в заседании совета при директоре, педагогическом совете, совете колледжа, тарификационной, аттестационной, экспертной, по социальному страхованию комиссии, комиссии по охране труда.

6.3.3. В сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, рассматривать представленные работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда и направлять работодателю мотивированное мнение в письменной форме.

6.3.4. В случае необходимости воспользоваться правом на обжалование в государственной инспекции труда на принятие работодателем локального акта без согласования с профсоюзным комитетом.



## 7. Охрана труда и здоровья

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст.220 ТК РФ).

### **Работодатель обязуется:**

7.1. Обеспечить исполнение и внедрение нормативных правовых требований охраны труда, безопасную эксплуатацию зданий, оборудования, технических средств, инвентаря, инструментов, сырья, материалов.

7.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (СУОТ) с функциональным распределением обязанностей по охране труда для каждого сотрудника, разработать политику охраны труда (приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 года № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда»).

7.3. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом, до устранения такой опасности (ст.220 ТК РФ);
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя.

7.4. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда из двух источников финансирования в размере 0,2 процента от суммы всех затрат.

7.5. Проводить инструктаж по охране труда и технике безопасности для всех вновь принятых на работу. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах.

7.6. Не допускать к работе лиц, без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда и технике безопасности.

7.7. Обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда и технике безопасности (ст.212 ТК РФ).

7.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.228 ТК РФ).

7.9. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом (ст.220 ТК РФ).

7.10. Обеспечить проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

По результатам аттестации разработать план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда работников.

7.11. Обеспечить за счёт средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и ежегодные медицинские осмотры работников колледжа в целях определения пригодности к работе (ст.212, ст.213 ТК РФ).

7.12. Обеспечить работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей. Приобретать для хозяйственных и производственных нужд моющие, дезинфицирующие средства, инвентарь, оборудование.

7.13. Организовать вакцинацию от вирусных инфекций для поддержания здоровья работников.

7.14. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, следующие компенсации:

- дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск, присоединяемый к основному, по перечню профессий - 6 рабочих дней (приложение №2).

7.15. Производить ежемесячную доплату за неблагоприятные условия труда работникам, характер работы которых требует постоянного взаимодействия с дисплеями компьютеров, напряжением внимания и сосредоточенности, при исключении возможности периодического переключения на другие виды трудовой деятельности в соответствии с действующим законодательством: водитель автомобиля, уборщик территории, уборщик служебных помещений, садовник.

7.16. Возмещать вред жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей в соответствии с федеральным законом.

7.17. Обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц, уполномоченных на осуществление государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, органов Фонда социального страхования РФ, представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев (ст.212 ТК РФ).

7.18. Сохранять место работы (должность), средний заработок на время приостановления работы в соответствии с законодательством вследствие нарушения нормативных требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

**Работники обязуются:**

7.19. Соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты (ст.214 ТК РФ).

7.20. Проходить обязательные предварительные и ежегодные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя (ст.214 ТК РФ).

7.21. Сообщать работодателю об изменениях семейного положения, смене паспорта, изменении места жительства, о дополнительном образовании, профессиональной переподготовке, повышении квалификации и др.

7.22. Незамедлительно извещать руководителя своего структурного подразделения или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о несчастном случае, произошедшем на производстве (ст.124 ТК РФ).

7.23. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, в том числе режим труда и отдыха.

#### **7.24. Профсоюзный комитет обязуется:**

7.24.1. Обеспечить:

- участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на всех этапах ее работы;
- 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 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, здоровья, 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 разработке планов профилактических мер по защите работников от биологических рисков (COVID-19).

7.24.2. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением Работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов по охране труда и здоровья работников с привлечением уполномоченных лиц по охране труда.

При выявлении нарушений выдавать Работодателю представления об устранении выявленных нарушений, которые являются обязательными для рассмотрения (ст.20 федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. №10-ФЗ, ст.370 Трудового Кодекса РФ).

7.24.3. Организовать работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, по соблюдению работниками требований безопасности.

7.24.4. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях Профсоюзного комитета, в суде.

## 8. Гарантии в области занятости

Стороны при регулировании вопросов гарантии в области занятости договорились о том, что:

8.1. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно:

- разрабатывают планы (программы) оптимизации численности персонала, обеспечения занятости и мер по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации;

- предоставляют высвобождаемым работникам возможность опережающего обучения новым профессиям, а также поиска работы до наступления срока расторжения трудового договора.

8.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета.

8.3. В случае реорганизации или ликвидации учреждения либо сокращения численности или штата работников, возможного расторжения трудовых договоров с работниками работодатель сообщает об этом работникам персонально и в письменной форме под роспись, а также информирует Профсоюзный комитет и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если это может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

8.4. Критериями массового высвобождения работников учреждений, подведомственных Минздраву РТ, считаются:

- а) ликвидация учреждений Минздрава РТ любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

- б) сокращение численности или штата работников в количестве:

  - 25 и более человек в течение 30 календарных дней;

  - 200 и более человек в течение 60 календарных дней;

  - 300 и более человек в течение 90 календарных дней.

8.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении

численности или штата работников имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют:

- семейные работники - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родители, имеющие ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Помимо лиц, указанных в части 2 ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют:

- лица, избранные в состав выборного органа первичной профсоюзной организации;
- лица предпенсионного возраста;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- работники, проработавшие более 10 лет в колледже;
- обучающиеся по заочной форме в среднем или высшем учебных заведениях до завершения обучения;
- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации;

8.6. Работодатель обязуется при увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников:

- направлять проекты приказов и обоснования по ним в Профсоюзный комитет для получения мотивированного мнения;
- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее, чем за два месяца персонально в письменном виде предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись (ст. 180 ТК РФ);

- предлагать работникам другую имеющуюся работу (вакантную должность), том числе и в другой местности (ст. 180 ТК РФ).

8.6.1. Работнику, предупреждаемому о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставлять время для поиска работы в

течение рабочего дня. Продолжительность этого времени определяется его соглашением с работодателем, но не может быть менее 4 часов в неделю.

8.6.2. Увольнение по инициативе работодателя работников - членов Профсоюза, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, осуществлять с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

8.6.3. Освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь предоставлять своим работникам, в том числе и работающим на условиях совместительства, с учетом их квалификации и компетенции.

8.6.4. В течение срока массового увольнения осуществлять за счет средств организации меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство высвобождаемых работников.

8.7. Работодатель обязуется принимать следующие меры по содействию занятости:

- способствовать оформлению досрочного выхода на пенсию лиц предпенсионного возраста;

- по согласованию с Профсоюзным комитетом вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массового сокращения рабочих мест или увольнения работников, в том числе при изменении организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ);

- не допускать принуждения работников к уходу в отпуск без сохранения заработной платы в случае простоя (временной приостановки работы по причинам санитарно-эпидемиологического, экономического, технологического, технического или организационного характера);

- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п. 3 ст. 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профсоюзного комитета (ч. 3 ст. 82 ТК РФ);

- обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений - молодым специалистам, прибывшим для работы по предварительным договорам или заявкам.

8.8. Стороны обязуются:

8.8.1. Создавать условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров:

- обеспечить процесс непрерывного развития работников на базе учебных заведений и на рабочих местах в целях повышения квалификации кадров;

- включать в состав рабочей группы (комиссии) по проведению мероприятий, связанных с внедрением профессиональных стандартов в организации представителей Профсоюзного комитета;

- запрашивать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, связанных с внедрением профессиональных стандартов;

- принимать меры по организации профессионального обучения работников, чей уровень квалификации не соответствует требованиям профессиональных стандартов, за счет средств организации.

- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определять по

согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.8.2. При направлении работника на обучение или профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

8.8.3. Ежегодно за счет средств учреждения проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации персонала.

8.8.4. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.8.5. Обеспечить трудоустройство граждан в соответствии с их профессиональной квалификацией, обратившихся к прежнему работодателю, с которыми трудовые договоры были прекращены в связи с призывом на военную службу или направлением на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, в течение трех месяцев после увольнения с нее.

8.9. Профсоюзный комитет обязуется:

8.9.1. Обеспечить защиту социальных гарантий в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.9.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в колледже.

## 9. Социальные гарантии

**Стороны договорились о том, что работодатель обязуется:**

9.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ).

9.2. Обеспечить содержание в надлежащем состоянии находящегося в оперативном управлении колледжа движимого и недвижимого имущества.

9.3. Перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определённых законодательством РФ.

9.4. Оформлять сведения о стаже и заработной плате работников в пенсионный фонд для назначения пенсии.

9.5. Содействовать в обеспечении нуждающихся работников и их детей путевками на санаторно-курортное лечение, финансируемых из средств социального страхования.

9.6. Обеспечить сохранность всей документации деятельности колледжа, а также документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение социальных льгот.

9.7. Оказывать материальную помощь в пределах сметы расходов на текущий год, а также из прибыли внебюджетной деятельности следующим категориям работников:

- одиноким матерям, одиноким пенсионерам;
- родителям, воспитывающим ребёнка-инвалида;
- на похороны близких родственников работников (матери, отца, родных детей, мужа, жены), а также на погребение умерших работников;

- в связи с тяжелым финансовым положением;
- в случае стихийных бедствий, пожаров, несчастных случаев;
- в связи с другими семейными обстоятельствами.

9.8. Приобретать за счёт средств внебюджетной деятельности, из прибыли новогодние подарки работникам, подарки неработающим пенсионерам в День пожилого человека.

9.9. Выделять денежные средства на проведение Дня здоровья, Дня пожилого человека, проведение культурно-массовых, оздоровительных мероприятий, приобретение спортивного инвентаря, тренажеров.

9.10. Оказывать материальную поддержку работникам при прекращении трудового договора в связи с выходом на пенсию (по старости) и выплачивать единовременное пособие из средств внебюджетной деятельности при наличии непрерывного стажа работы в колледже:

более 20 лет	3 (три) месячных должностных оклада
более 25 лет	4 (четыре) месячных должностных оклада
более 30 лет	5 (пять) месячных должностных оклада

9.10.1. Единовременное денежное вознаграждение выплачивается работнику за многолетний плодотворный труд в колледже, при получении почетного звания: «Заслуженный врач», «Почетный работник среднего профессионального образования» Российской Федерации, награжденного нагрудным знаком «Отличник здравоохранения» Российской Федерации, награжденного Почетными грамотами Министерства здравоохранения, Мэра города, Исполнительного комитета города Набережные Челны, Управления здравоохранения, Управления по делам молодежи и другие награды.

9.11. Создать условия по обеспечению работников качественным горячим питанием.

9.12. Осуществлять правовые консультации работников по социально-бытовым, жилищным вопросам.

9.13. Обеспечить своевременное ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, на счёт профсоюзной организации.

9.14. Предоставить профсоюзному комитету информацию по следующим вопросам (ст.53 ТК РФ, ст.17 Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»):

- финансово-экономические показатели работы;
- перспективы развития колледжа;
- реорганизация или ликвидация учреждения;
- предполагаемое сокращение штатов и высвобождение работников;
- изменения оплаты труда.

9.15. Не препятствовать профсоюзному комитету осуществлению контроля соблюдения трудового законодательства и иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст.19 Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).



9.16. Обеспечить участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников к администрации, в комиссии по трудовым спорам.

9.17. Обеспечить гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации для работников, входящих в состав профсоюзного комитета и не освобождённых от основной работы (ст.374 ТК РФ).

**Профсоюзный комитет обязуется:**

9.18. Оказывать содействие членам профсоюза в решении социально-бытовых вопросов.

9.19. Осуществлять контроль расходования средств социального страхования. Максимально обеспечивать членов профсоюза всеми видами оздоровления: санатории-профилактории, базы отдыха, санаторно-курортное лечение, детские оздоровительные лагеря.

9.20. Оказывать материальную поддержку членам профсоюза на лечение работников, их детей, престарелых родителей, многодетным родителям, одиноким матерям, одиноким отцам, на приобретение продовольственных наборов в День пожилого человека, чествование юбиляров, на проведение культурно-массовых, оздоровительных мероприятий, погребение работников.

9.21. Оказывать содействие в обеспечении нуждающихся работников, членов профсоюза, санаторно-курортными путевками на льготных условиях, в получении путевок в детские лагеря, санатории.

9.22. Создать банк данных о малообеспеченных работниках, работниках, имеющих трёх и более детей, одиноких пенсионерах с целью оказания им адресной социальной поддержки.

## **10. Молодежная политика**

10.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодёжной политики в организации:

10.1.1. Создание необходимых условий труда молодым специалистам, оснащённости рабочего места, в том числе современной оргтехниккой, с целью закрепления их в учреждении.

10.1.2. Закрепление наставников за молодыми специалистами в первый год их работы в учреждении.

10.1.3. Предоставление гарантий, установленных молодым работникам для обучения в профессиональных образовательных организациях в соответствии со статьями 173, 174, 176, 177 ТК РФ, при получении образования соответствующего уровня впервые.

10.1.4. Обеспечение для молодых работников возможности социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять по инициативе работодателя, не переводить на другое место работы без их согласия);

10.1.5. Привлечение молодёжи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе;

10.2. 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 систематическое материальное поощрение за активное участие в общественной жизни;
- проводить работу по развитию правовой и экономической грамотности молодежи.

## **11. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа**

11.1. Работодатель способствует созданию работникам и членам их семей условий для занятий физической культурой и спортом, проведения коллективных физкультурных, спортивных, реабилитационных мероприятий, в том числе с использованием спортивных сооружений на льготных условиях.

11.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- ориентировать работников на здоровый образ жизни;
- выделять на организацию отдыха и оздоровление работников средства;
- способствовать поощрению лиц, ведущих здоровый образ жизни, работников без вредных привычек (в том числе отказавшихся от табакокурения), спортсменов, ответственных за проведение физкультурной работы в организациях, а также выделению помещений для занятий физической культурой.

## **12. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации**

12.1. Стороны подтверждают, что по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами Профсоюза (ст.82, 374 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.224 ТК РФ);
- установление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст.117 ТК РФ), размеров доплат и за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (ст.147 ТК РФ);

– определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

– применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);

– установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);

– другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.

12.2. Работодатель и Профсоюзный комитет 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 законодательными актами.

12.3. Работодатель обязуется:

– производить ежемесячно по письменным заявлениям работников безналичное удержание профсоюзных взносов в размере 1 процента от заработной платы и перечислять на счет Профсоюзного комитета одновременно с перечислением денежных средств для расчетов по оплате труда. Предусмотреть данный порядок удержания и перечисления денежных средств для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям), уполномочивших первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (в случае прохождения процедур банкротства (ликвидации колледжа) перечисление членских профсоюзных взносов производится одновременно с выплатой заработной платы);

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

– создавать условия Профсоюзному комитету для осуществления его деятельности (статья 377 ТК РФ);

– гарантировать соблюдение в соответствии с трудовым законодательством права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы;

– рассматривать жалобы и заявления работников, направленных администрации, совместно с представителями Профсоюзного комитета;

– информировать Профсоюзный комитет обо всех изменениях экономических, финансовых, структурных, организационных), которые могут привести к нарушению реализации коллективного договора, не позже чем за 10(десять) дней до их принятия, предоставлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации;

– предоставлять Профсоюзному комитету 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.

12.4. Профсоюзный комитет обязуется:

– способствовать повышению качества предоставляемых населению медицинских услуг, укреплению трудовой дисциплины, оказывать Работодателю всестороннюю поддержку в этих вопросах;

– осуществлять контроль в соответствии с законодательством за соблюдением трудовых прав работников - членов профсоюза.

– оказывать бесплатную юридическую помощь работникам - членам профсоюза;

– информировать Работодателя о нарушениях им условий коллективного договора, Отраслевого и других соглашений;

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

– осуществлять контроль в соответствии с законодательством за своевременным перечислением Работодателем членских профсоюзных взносов при выплатах работникам заработной платы;

– предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзному комитету юридическую базу данных «Гарант» и оплачивает обновление ее содержания.

### 13. Ответственность сторон

**Стороны договорились о том, что:**

13.1. Работодатель в течение 7 дней после подписания коллективного договора сторонами направляет его на регистрацию в Государственное казённое учреждение «Центр занятости населения города Набережные Челны».

13.2. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, профсоюзные инспекторы труда, а также представители государственных органов надзора и контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

13.3. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров.

13.4. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и охране труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, в препятствии деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения правил трудового законодательства, органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

13.5. Коллективный договор принимается на общем профсоюзном собрании путём голосования, с количеством присутствующих не менее 2/3 от общего числа членов профсоюза, с учётом проголосовавших «За» не менее 50% присутствующих. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

**Подписи сторон:**

Работодатель

Директор ГАПОУ «Набережночелнинский  
медицинский колледж»



*И.Е. Нургатина*

Представитель работников

Председатель профкома



*А.М. Садриева*

Принято на собрании трудового коллектива « 07 » 02 2023 г

Членов профсоюза 75 человек

Присутствовало 69 человек

Председатель собрания *Сей*