

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного профессионального
образовательного учреждения
Архангельской области
«Архангельский медицинский колледж»
на 2022 – 2025 гг.

От работодателя:
Директор
ГАПОУ АО «АМК»



Зинченко Н.Н

21.12.2022 г.

М.П.



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГАПОУ АО «АМК»



Письменная С.В.

21.12.2022 г.

М.П.



ЗАРЕГИСТРИРОВАН
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ДАТА 29.12.2022 ПОДПИСЬ
№ 426



РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем в лице его представителя - директора Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Архангельской области «Архангельский медицинский колледж» (далее ГАПОУ АО «АМК», колледж) - Зинченко Н.Н., действующего на основании Устава, именуемый далее «Работодатель» и работниками в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, именуемым далее «Профсоюзный комитет».

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социально-трудовых и профессиональных гарантий работников, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, Положения первичной профсоюзной организации является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора (протокол собрания работников № 1 от 09.11.2022 г.).

1.4. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон и после одобрения их собранием работников.

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

1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.7. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета:

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГАПОУ АО «АМК»
2. Положение о служебных командировках и порядке, размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками
3. Положение о комиссии по трудовым спорам
4. Соглашение по охране труда на 2022-2025 г.г.

5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
 6. Нормы выдачи сертифицированных: специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГАПОУ АО АМК
 7. Нормы выдачи смывающих средств и (или) обезвреживающих средств работникам ГАПОУ АО АМК
 8. График сменной работы
 9. График отпусков
 10. Приказы о премировании работников
 11. Приказы о ежегодной тарификации педагогических работников
 12. Расчетный листок
 13. Локальные нормативные акты, устанавливающие конкретные размеры оплаты труда, формы материального поощрения
- 1.8. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет (ст. 53 ТК РФ):
- учет мнения (по согласованию) профсоюзного комитета;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, предусмотренным ст. 53 ТК РФ.
- 1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, препятствующие выполнению коллективного договора.
- 1.10. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивая гласность содержания и выполнение условий коллективного договора.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным и территориальным соглашениями, коллективным договором.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении работника на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок в письменной форме

2.2.2. Оформлять изменение условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст. 57 и ст.58 ТК РФ)

2.2.3. Выполнять условия заключенного трудового договора

2.2.4. Сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 части 1 ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца (п. 2 ст. 12 ФЗ №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)

2.2.5. Представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства

2.2.6. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией

2.2.7. Объем предварительной учебной нагрузки (педагогической работы) на следующий учебный год педагогическим работникам установить, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (или по согласованию) профсоюзного комитета. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Производить ознакомление педагогических работников, до ухода в очередной отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на следующий учебный год в письменном виде

2.2.8. Изменение определенных условий трудового договора допускать, как правило, только на следующий учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ) (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ)

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками

2.3.2. Представлять в установленные сроки своё мотивированное мнение о расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ)

2.3.3. Обеспечить защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров

2.3.4. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (или по согласованию) с профсоюзным комитетом (ст. ст. 100, 103, 104 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения, коллективным договором.

3.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад) (ст. 333 ТК РФ), которая включает в себя преподавательскую и воспитательную работу, а также другую работу, предусмотренную должностными обязанностями.

3.3. Для женщин, работающих в ГАПОУ АО «АМК», расположенном в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для отдельных категорий женщин иными законодательными актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.5. Работа в ночное время выполняется по следующим видам работ и должностей – дежурный общежития, сторож, администратор отдела дополнительного образования (ст. 96 ТК РФ).

3.6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и является приложением настоящего коллективного договора.

3.7. Время перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по согласованию между работником и работодателем.

3.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (или по согласованию) профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

3.9. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.10. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- а) за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ);
- б) за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК РФ).

3.11. Отдельным категориям работников в соответствии с ч.5 ст.116 ТК РФ предоставляются при наличии финансовых возможностей следующие дополнительные оплачиваемые отпуска: не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня.

3.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ). Ежегодный оплачиваемый отпуск с письменного согласия работника может быть перенесен на другой срок по согласованию с работодателем (ст. 124 ТК РФ).

3.13. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

3.14. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, а также в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ. Их продолжительность определяется по соглашению между работниками и работодателем.

3.15. Педагогическим работникам предоставлено право на длительный отпуск сроком до одного года (по соглашению сторон) не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (ст.335 ТК РФ).

Данный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы.

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

- фактически отработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору (периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев)

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы(должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на

другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет)

- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

Основанием является заявление педагогического работника. При желании работника, срок отпуска может быть изменен в пределах максимального времени. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, этот отпуск может быть продлен на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, или по согласованию с администрацией перенесен на другой срок. За работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняются место работы (должность) и объем учебной нагрузки (при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп). Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации.

В стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии педагогов, этот отпуск не входит, так как за этот период учреждение не уплачивает за работника страховые взносы.

3.16. Профсоюзный комитет обязуется:

а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства в части рабочего времени и времени отдыха

б) согласовывать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права согласно п.1.7 настоящего коллективного договора

в) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями

г) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха

д) осуществлять представительство и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

4.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

4.2. Должностные оклады работников учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о системе оплаты труда ГАПОУ АО «АМК».

4.3. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.4. Расстановка педагогических кадров и распределение учебной нагрузки, тарификация педагогических работников производится работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета.

4.5. Локальные нормативные акты, устанавливающие конкретные размеры оплаты труда, формы материального поощрения работников разрабатываются выборным представительным органом – Советом колледжа, принимаются работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета.

4.6. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления средств на счет работника (ст. 136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы являются 20 расчетного месяца и 5 числа, следующего за расчетным месяцем. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных ТК РФ, настоящим коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.7. Все виды компенсационных доплат выплачиваются в размерах, установленных трудовым законодательством, а именно:

- за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ)
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ)
- за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ)
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 ТК РФ)

4. 8. Работодатель обязуется:

4.8.1. Проводить ежегодную тарификацию педагогических работников в срок не позднее 1 октября под роспись с указанием даты ознакомления

4.8.2. Извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета, о

составных размерах, произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме заработной платы, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ)

4.8.3. Устанавливать доплату компенсационного характера за выполнение работы во вредных и (или) опасных условиях труда на основании акта экспертной комиссии, производящей специальную оценку условий труда работников с учетом мнения (согласия) профсоюзного комитета

4.8.4. Два раза в год информировать работников и профсоюзный комитет о расходовании средств фонда заработной платы, средств, получаемых от предпринимательской деятельности (ст. 17 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности») на Совете колледжа и/или при подведении итогов выполнения коллективного договора на собрании трудового коллектива.

4.9. Профсоюзный комитет обязуется:

4.9.1. осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу

4.9.2. вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда

4.9.3. оказывать помощь и содействие каждому члену профсоюза, ежемесячно перечисляющим денежные средства на счета профсоюзной организации, в получении бесплатной юридической консультации по вопросам оплаты и нормирования труда

РАЗДЕЛ 5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст. 196 ТК РФ).

5.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, которые реализуются путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ).

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Обеспечивать право педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года (ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), обучения руководящих работников на курсах охраны труда, гражданской обороны, по пожарной безопасности в соответствии с действующим законодательством

5.3.2. Обеспечивать реализацию права по проведению аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности не реже одного раза в пять лет аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми ГАПОУ АО «АМК», в соответствии с ст. 49. ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

5.3.3. Обеспечивать реализацию права по проведению аттестации педагогических работников и по их желанию в целях установления квалификационной категории не реже одного раза в пять лет аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации

5.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работники направляются для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, определенных статьями 167 и 168 ТК РФ

5.3.5. Для преподавателей, отвечающих за освоение обучающимися профессионального учебного цикла, обеспечивать обязательное приобретение опыта деятельности в организациях соответствующей профессиональной сферы путем стажировки в профильных организациях не реже 1 раза в 3 года в соответствии с требованиями ФГОС СПО

5.3.6. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году.

РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением сохранение жизни и здоровья работников

Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, применении инструментов и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места нормативным требованиям охраны труда;
- приобретение и выдачу сертифицированных средств индивидуальной защиты и смывающих средств, в соответствии с нормами, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- проведение специальной оценки условий труда;
- проведение за счет средств ГАПОУ АО «АМК» обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет микроповреждений (микротравм);
- санитарно-бытовое обслуживание работников;
- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах;
- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2. Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и

сmyвающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

- обучение по охране труда за счет средств Работодателя.
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы по вопросам охраны труда.
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).
- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять инструменты и материалы, средства индивидуальной и коллективной защиты;
- контролировать исправность инструментов и средств индивидуальной защиты;
- проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- немедленно извещать непосредственного руководителя (лицо, его замещающее) о выявленных неисправностях инструментов, несоответствии материалов, ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении требований охраны труда, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования.

6.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса в части охраны труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к их возникновению.

6.4. Для обеспечения безопасных условий труда и сохранения здоровья работников, стороны заключили Соглашение по охране труда, содержащее правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические и лечебно-профилактические мероприятия. В соглашении определены ответственные лица, сроки исполнения и стоимость мероприятий.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. В установленные оклады (должностные оклады) педагогических работников включить размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года (Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 108)

7.1.2. Выплачивать за счет бюджетных ассигнований материальную помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года (ст. 38 закона Архангельской области «Об образовании в Архангельской области» от 02.07.2013г. № 712-41-ОЗ (с изменениями от 22.11.2013г))

7.1.3. Выплачивать за счет бюджетных ассигнований единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе работника на пенсию по возрасту впервые или по состоянию здоровья (ст. 38 закона Архангельской области «Об образовании в Архангельской области» от 02.07.2013г. № 712-41-ОЗ (с изменениями от 22.11.2013г))

7.1.4. Способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья, соревнований

7.1.5. Обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 313-327 ТК РФ, а также в порядке и размерах, установленных администрацией области

7.1.6. Производить оплату проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года (ст. 325 ТК РФ, Постановление Правительства Архангельской области от 10 января 2017 года N 2-пп)

7.1.7. Осуществлять систематическое поощрение профсоюзного актива, успешно сочетающего основную работу и общественную деятельность в соответствии с рейтинговой системой оценки.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1 Проводить работу по вовлечению молодых работников в члены профсоюза, в активную профсоюзную деятельность

7.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением гарантий и компенсаций работникам

7.2.3. Регулярно информировать членов профсоюза, всех работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов

7.2.4. Совместно с работодателем организовать культурно-массовую работу с работниками

7.2.5. Выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьезных материальных затруднений по письменному заявлению члена профсоюза.

РАЗДЕЛ 8. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ.

8.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в Совет колледжа в соответствии с п. 3 ст. 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

8.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профсоюзного комитета организации в управлении учреждением предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

8.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету учреждения о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК РФ).

8.4. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором (ст. ст. 353, 379 ТК РФ).

8.5. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет учреждения будут рассматривать в строгом соответствии с ТК РФ.

РАЗДЕЛ 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

9.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

9.2. Профсоюзная организация является единственным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)

- содействия их занятости

- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением

- соблюдения законодательства о труде

- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в его деятельности (ст. 377 ТК РФ)

9.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и её выборного органа – профсоюзного комитета, в соответствии с ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.4.1. Соблюдать права членов профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ)

9.4.2. Не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (части 3-5 ст. 370 ТК РФ, п.5 ст.11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)

9.4.3. Представлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, а также данные статистических отчетов по согласованному перечню (части 7, 8 ст. 37 ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)

9.4.4. Безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте

9.4.5. Предоставить участие с правом голоса председателю профсоюзной организации в работе Совета колледжа (глава 8 ТК РФ)

9.4.6. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза профсоюзных взносов. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюзного комитета профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза – в размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

9.4.7. Предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителю и членам выборного органа профсоюзной организации на время кратковременной учебы 2 дня в году

9.5. За нарушение законодательства о профсоюзах работодатель несет дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами, Трудовым кодексом (ст. 378 ТК РФ).

9.6. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа

9.7. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных комиссий.

РАЗДЕЛ 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

10.2. Стороны обязуются:

10.2.1. Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников один раз в начале года следующего за отчетным. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор

10.2.2. Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора

10.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий; запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

РАЗДЕЛ 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

11.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации ГАПОУ АО «АМК» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

11.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ). Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами.

11.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему.

11.6. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в ГКУ АО «Архангельский областной центр занятости населения» для его уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ), а также обязуется в течение 14 рабочих дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников ГАПОУ АО «АМК» и знакомить вновь поступающих работников до подписания трудового договора.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ.

1.	График сменности	№ 1
2.	Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.	№ 2
3.	Соглашение по охране труда.	№ 3
4.	Список членов комиссий по контролю за выполнением коллективного договора	№ 4

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании работников
ГАПОУ АО «АМК»

«11» декабря 2022г.

«11» декабря 2022г.

Директор

Председатель профсоюзной
организации
ПРОФСОЮЗ АО «АМК»
С.В. Письменная

ГАПОУ АО «АМК»
Зинченко Н.Н.
2022 г.



Согласовано:
Председатель С.В. Письменная
протокол заседания
профсоюзной организации
№ _____ от _____ 20__ г

ГАПОУ АО «АМК»
График сменности

Утверждаю:
Директор ГАПОУ АО «АМК»
Зинченко Н.Н.
« _____ » _____ 20__ год

на _____ 20__ год

№ п/п	Ф.И.О	Числа месяца																															Ознакомлен дата подпись			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				
1																																				
2																																				
3																																				
4																																				

График составил _____ « _____ » _____ 20__ год

Согласовано

« 21 » декабря 2022г.
Председатель профсоюзной
организации ГАПОУ АО
«АМК»

С.В. Письменная



Принято на общем собрании
коллектива

« 21 » декабря 2022г.
Протокол № 2



Утверждаю:

Директор

ГАПОУ АО «АМК»

Н.Н. Зинченко

« 21 » декабря 2022г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, которым предоставляется
дополнительный оплачиваемый отпуск
за ненормированный рабочий день

Директор	14 календарных дней
Главный бухгалтер	8 календарных дней
Заместитель главного бухгалтера	3 календарных дня
Заведующий канцелярией	3 календарных дня
Специалист по кадрам	3 календарных дня

основание: ст.119 Трудового кодекса РФ

« 11 » февраля 2022 г.

« 11 » февраля 2022 г.
Протокол № 1

Договору № 3

Председатель первичной профсоюзной организации ГАПОР АО «АМК»

С.Д. Писменная



СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
Архангельской области «Архангельский машиностроительный колледж» (ГАОУ АО «АМК») и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации ГАПОР АО «АМК» от 2022-2025 гг.00/01

Директор ГАПОР АО «АМК»
И.И. Зяченко
2022 г.



N п/п	Содержание мероприятий	Единица или учета	Кол-во	Стоимость мероприятия тыс. рублей	Срок выполнения	Ответственные лица
1	2	3	4	5	6	7
Организационные мероприятия						
1	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков	PM	5	15,00	В случае необходимости проведения внеплановой СОУТ - 6 мес/12 мес в соотв. ч.2 ст.17 426-ФЗ	Специалист по ОТ
2	Проведение обучения работников, на которых возложены обязанности по охране труда, в обучающих организациях	Чел.	15	30,0	1 раз в 3 года	Специалист по ОТ
3	Обучение работников, выполняющих работы повышенной опасности / ответственных за организацию работ повышенной опасности	Чел	1/2	10,0	1 раз в 3 года/ 1 раз в 5 лет	Специалист по ОТ

Приложение № 4
к коллективному договору.

Утверждаю
Директор ГАПОУ АО «АМК»

Принято на общем собрании коллектива

Согласовано

21 декабря 2022

21 декабря 2022

21 декабря 2022

Председатель профсоюзной
организации ГАПОУ АО «АМК»

Протокол № 2

Н.Н. Винченко

Пись С.В. Письменная



СПИСОК

членов комиссии по контролю за выполнением
коллективного договора.

От работодателя:

Винченко Н.Н. – директор колледжа
Березина И.С. – заместитель директора по УВР
Бегунова Е.Н. - главный бухгалтер
Сокуренок Н.Н. - специалист по охране труда
Федотова С.В. - специалист по кадрам

От работников:

Письменная С.В. - председатель профсоюзного комитета ГАПОУ АО «АМК»
Сумарокова Е.В. - председатель профсоюзного комитета филиала ГАПОУ
АО «АМК» в г. Северодвинск
Новикова Л.А. - член профсоюзного комитета
Афанасьева Е.П. - член профсоюзного комитета



Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью 28

(Двадцать

восемь)

листов