

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «КАЗАНСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
НА 2020-2023 ГОДЫ**

Г. КАЗАНЬ 2020

СОДЕРЖАНИЕ

СПИСОК ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ	3
РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	5
РАЗДЕЛ 2. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	7
РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.....	9
РАЗДЕЛ 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА	13
РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА.....	15
РАЗДЕЛ 6. ПОДГОТОВКА КАДРОВ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	22
РАЗДЕЛ 7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.....	25
РАЗДЕЛ 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ	29
РАЗДЕЛ 9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ	30
РАЗДЕЛ 10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	31

СПИСОК ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Положение о Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Казанский медицинский колледж».
2. Правила внутреннего трудового распорядка Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж».
3. Правила внутреннего распорядка обучающихся Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж».
4. Положение о платной образовательной и иной приносящей доход деятельности Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж».
5. Положение об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж».
6. Положение об условиях и порядке выплаты за качество педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, работникам библиотеки Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж».
7. Положение об условиях и порядке выплаты премии в размере 2% по результатам работы за месяц работникам Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж».
8. Положение об условиях и порядке выплаты вознаграждения по результатам работы за квартал работникам Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж».
9. Положение об условиях и порядке премирования по результатам работы в семестре педагогических работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж».
10. Положение об условиях и порядке выплаты единовременного вознаграждения работникам Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж».
11. Положение об отделе основного профессионального образования Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж».
12. Положение об отделе дополнительного профессионального образования Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж».
13. Положение о методическом отделе Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж».
14. Положение о библиотеке Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж».
15. Положение о службе компьютерного обеспечения Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж».
16. Положение о бухгалтерско-экономической службе Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж».
17. Положение об административно-хозяйственной службе Государственного

- автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж».
18. Положение об общежитии Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж».
 19. Правила внутреннего распорядка общежития Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж».
 20. Положение о тарификационной комиссии Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж».
 21. Положение о цикловой методической комиссии Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж».
 22. Положение о стажировке преподавателей Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж».
 23. Положение о персональных данных работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж».
 24. Положение об охране труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж».
 25. Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж».
 26. Положение о комиссии по трудовым спорам Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж».
 27. Положение об аттестации работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж».
 28. Положение о должностной инструкции Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж».
 29. Положение о почетном работнике Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж».
 30. Трудовой договор и дополнительное соглашение.
 31. Перечень должностей колледжа, имеющих ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем.
 32. Перечень должностей для предоставления ежегодного удлиненного оплачиваемого отпуска.
 33. Соглашение по охране труда.
 34. Перечень профессий работ ГАПОУ Казанский медицинский колледж, подлежащих предварительному и периодическому медицинскому осмотру.
 35. Перечень профессий работников, получающих бесплатно средства индивидуальной защиты, специальную одежду, моющие, смазывающие и обезвреживающие средства.
 36. Положение о комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

РАЗДЕЛ 1.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Казанский медицинский колледж» (далее - ГАПОУ «Казанский медицинский колледж» или колледж).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) с целью установления согласованных мер по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников и установления дополнительных социально-трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также мер по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, Отраслевым соглашением между Министерством здравоохранения Республики Татарстан (РТ) и комитетом Татарстанской республиканской организации профсоюза работников здравоохранения РФ на 2020-2022гг. (далее - Отраслевое соглашение).

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- ГАПОУ «Казанский медицинский колледж» в лице директора Хисамутдиновой З.А., именуемый далее работодатель;
- работники колледжа, представителем которых является выборный орган первичной профсоюзной организации работников здравоохранения РФ, РТ ГАПОУ «Казанский медицинский колледж» в лице председателя Рахматуллиной И.В., именуемый в дальнейшем профсоюзный комитет или профком.

1.4. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных и функциональных подразделениях колледжа.

1.5. Настоящий коллективный договор распространяется:

- на всех работников колледжа, включая работников, находящихся в списочном составе первичной профсоюзной организации работников здравоохранения РФ, РТ ГАПОУ «Казанский медицинский колледж»;
- на неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию из ГАПОУ «Казанский медицинский колледж» (в части специально оговоренных льгот);
- на членов профсоюза (в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет средств профсоюзного бюджета).

1.6. Коллективный договор заключается сроком на 3 года с 18 ноября 2020 года по 18 ноября 2023года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

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

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза в период действия коллективного договора, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений при условии ежемесячного перечисления взносов на счет профсоюзной организации в размере 1% от заработной платы.

1.8. Работодатель обязуется:

- признавать профсоюзный комитет единственным полномочным представителем работников, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий и др.;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников колледжа, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, заседаний коллегиальных органов управления, через локальную сеть колледжа, информационные стенды и др.).

1.9. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать эффективной работе колледжа;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией, состав которой регламентирован Положением. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на заседаниях Совета колледжа, на совещаниях при директоре и Профсоюзным собранием трудового коллектива.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с директором колледжа.

1.12. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.13. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

РАЗДЕЛ 2.

УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ.

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

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

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

2.1.2. Проводить политику, направленную на обеспечение устойчивой и ритмичной работы колледжа, внедрение новой техники и технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. Для достижения этих целей работодатель обязуется:

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

- включать представителей профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления колледжем (п.3 ст.16 Федерального Закона от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

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

2.4. Работники обязуются:

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

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

РАЗДЕЛ 3.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.4.5. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава ГАПОУ «Казанский медицинский колледж»;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

3.5. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие высшее образование и отвечающие требованиям, указанным в «Едином

квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», а также в профессиональных стандартах.

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

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

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

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

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

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

- нормируемая часть рабочего времени, которое определяется в астрономических часах (учебная нагрузка) и регулируется расписанием учебных занятий, а также годовым календарным учебным графиком;
- ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов и регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе индивидуальными планами работы преподавателя.

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

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

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

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

3.9. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации ГАПОУ «Казанский медицинский колледж» (ст. 159 ТК РФ, 162 ТК РФ) до окончания учебного года и ухода работника в ежегодный оплаченный отпуск.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.16. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

- сохранить заработок для беременных женщин при прохождении ими медицинского обследования в случае, если обследование не может быть проведено в свободное от работы время;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего профессионального и среднего профессионального образования (ст. 173 и ст. 174 ТК РФ);

- не допускать привлечения к сверхурочным работам, работам в выходные дни и не направлять в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- не привлекать женщин, имеющих детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей-инвалидов до 16 лет) к сверхурочным работам и не направлять их в командировки без их согласия.

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

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

3.19. Работник привлекается к работе за пределами продолжительности рабочего времени в случае:

- выполнения сверхурочной работы;
- работы в условиях ненормированного рабочего дня (ст. 97 ТК РФ).

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

3.21. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников колледжа осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми Министерством здравоохранения РТ с участием представителя Республиканского комитета профсоюза.

Аттестация преподавателей и других работников проводится на основании Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", а также федеральных и региональных нормативных правовых актов.

3.22. Порядок проведения аттестации осуществляется в соответствии с федеральными и региональными требованиями, а также внутренними нормативными актами колледжа.

3.23. Стороны гарантируют при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных федеральными и региональными нормативными правовыми актами, в том числе Отраслевым соглашением.

РАЗДЕЛ 4.

ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам предоставляется продолжительностью 28 рабочих дней.

Инвалидам предоставляется ежегодный основной отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Педагогические работники колледжа имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с порядком, установленным ст. 334 ТК РФ.

4.2. График очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации колледжа. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

4.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется в соответствии со статьей 119 ТК РФ, постановлением Правительства РФ от 6 июня 2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников», а также постановлением Кабинета Министров РТ от 26 мая 2003 г. № 280 «Об утверждении Правил предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет бюджета Республики Татарстан» (Перечень должностей и продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам колледжа с ненормированным рабочим днем).

4.5. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных условиях труда предоставляется по результатам проведенной специальной оценки условий труда в колледже.

Остальным работникам ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в случае, если условия труда на рабочих местах работников по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда. При этом минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

4.6. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

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

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

4.9. По письменному заявлению работника колледжа часть его ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 ТК, за исключением отпуска беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

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

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

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

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

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

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

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей, одному из родителей - один рабочий день;
- рождение ребенка - два рабочих дня отцу;
- проводы сына на службу в армию - один рабочий день;
- смерть детей, родителей, супруга - три рабочих дня (Отраслевое соглашение).

4.16. Родителям, ребенок которых идет в первый класс, предоставляется выходной день 1 сентября без сохранения заработной платы.

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

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

РАЗДЕЛ 5.

ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Внесение изменений и дополнений в локальные акты в части оплаты труда осуществляется в порядке, установленном трудовым законодательством, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2. Система оплаты труда в колледже устанавливается в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республикой Татарстан, коллективным договором, локальными нормативными актами колледжа, в том числе Положением об оплате труда.

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

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

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

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

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

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

5.9. Стороны договорились, что:

- заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается;
- заработная плата руководящих работников не может превышать среднюю заработную плату по колледжу более чем в 7 раз;
- заработная плата руководителям и иным должностным лицам организации выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда работников колледжа;
- с письменного согласия работника допускается привлечение его к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки сменяющего работника;
- запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

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

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

5.11. При предоставлении платной образовательной деятельности в соответствии с Уставом колледжа на оплату труда сотрудникам направляется не менее 85% средств, поступивших на лицевой счет «по внебюджетным средствам».

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

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

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

5.15. Педагогическим работникам производится доплата за внеаудиторную занятость:

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

5.16. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 15 мая 2018 г. № 412 "Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан", по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации закрепляются в локальных актах колледжа, в том числе в Положении об оплате труда.

5.17. Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя:

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

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

колледжем. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами колледжа и коллективным договором.

Размер выплат за стаж работы по профилю и квалификационную категорию определяется постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31 мая 2018 г. № 412 "Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан".

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

Премияльные и иные поощрительные выплаты осуществляются в соответствии со следующими локальными актами колледжа:

- Положением об условиях и порядке выплаты за качество педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, работникам библиотеки Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж»;
- Положением об условиях и порядке выплаты премии в размере 2% по результатам работы за месяц работникам Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж»;
- Положением об условиях и порядке выплаты вознаграждения по результатам работы за квартал работникам Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж»;
- Положением об условиях и порядке премирования по результатам работы в семестре педагогических работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж»;
- Положением об условиях и порядке выплаты единовременного вознаграждения работникам Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж».

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

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

5.20. Оплата труда в сверхурочное время производится за первые два часа сверхурочной работы не менее чем в полуторном размере из расчета должностного оклада с учетом коэффициента сложности, за последующие часы - не менее чем в двойном размере с учетом коэффициента сложности (ст. 153 ТК РФ). Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.21. Оплата труда в выходной или нерабочий праздничный день производится не менее одинарной дневной или часовой ставки с учетом коэффициента сложности за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего

времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки с учетом коэффициента сложности за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

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

5.23. Стороны договорились, что работодатель:

- обеспечивает нормальные условия труда для выполнения работниками установленных норм труда;
- предусматривает обеспечение ежегодного увеличения заработной платы в соответствии с Указом Президента РФ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";
- несёт ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам;
- соблюдает действующие нормативные правовые акты, гарантирующие обеспечение зависимости заработной платы работников от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;
- извещает работников о введении новых норм труда, замене и пересмотре норм труда с учетом мнения профсоюзного комитета; не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ);
- обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника;
- извещает в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в том числе денежной компенсации за нарушение установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (ст. 136 ТК РФ).

5.24. Норма часов педагогической (преподавательской) работы в колледже на ставку заработной платы составляет 720 академических часов в учебный год. Учебная нагрузка для преподавателей не должна превышать 1440 часов в год. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки.

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

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

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

5.28. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, проведенные при замещении временно отсутствующих работников, производятся дополнительно по

часовым ставкам в конце учебного года, только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

5.29. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года (Отраслевое соглашение).

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

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

5.32. Заведование учебными кабинетами, лабораториями, спортивными залами определяется уровнем соответствия имеющегося учебно-методического, дидактического и наглядного материала утвержденным требованиям к оснащенности

Размер надбавки за заведование учебными кабинетами и лабораториями определяется Кабинетом Министров. Размер надбавки за заведование спортивными залами Кабинетом Министров.

При обеспечении педагогическим работником работы нескольких учебных кабинетов, лабораторий, спортивных залов, музеев размер выплат за обеспечение работы учебных кабинетов, лабораторий, спортивных залов, музеев рассчитывается как сумма выплат по каждому учебному кабинету, лаборатории, спортивному залу, музею.

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

5.34. Оплата труда специалистов, привлекаемых к другим работам, а также при направлении их на повышение квалификации, в командировку, на учебу и прочее производится в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

5.35. Работодатель обязан:

- утверждать форму расчетного листка с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ;
- заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца, путем перечисления причитающихся выплат на именные (зарплатные) пластиковые карты либо непосредственно из кассы организации. Выплаты производятся за первую половину месяца - 25 числа каждого месяца; за вторую половину месяца - 10 числа каждого месяца следующего за расчетным периодом. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;
- выплачивать денежную компенсацию в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (ст. 236 ТК РФ);
- производить индексацию сумм задержанной заработной платы вследствие инфляционных процессов (постановление Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2); «О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации»;
- оплачивать время приостановки работы до выплаты задержанной суммы в размере среднего дневного заработка за каждый день приостановки в случае приостановки работы работником в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней;

- производить выплату денежных премий за результаты труда каждому работнику на основе соответствующих локальных актов;
- направлять средства, полученные от экономии фонда заработной платы, на выплаты социального характера, на социальную поддержку работников с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации;
- выплачивать работникам за счет средств колледжа первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством (Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством");
- выплачивать работнику за работу в ночное время с 22.00 до 6.00 часов следующего дня надбавку в размере 35% часовой тарифной ставки оклада (должностного оклада) за каждый час работы;
- предоставлять работникам, проработавшим в колледже 10 и более лет и увольняющимся в связи с уходом на пенсию, единовременное вознаграждение в размере должностного оклада при наличии экономии по фонду оплаты труда;
- выплачивать работникам колледжа единовременные вознаграждения из премиального фонда в связи с юбилейными датами, исходя из финансовых возможностей колледжа в размере оклада;
- выплачивать почетным сотрудникам колледжа единовременные вознаграждения из премиального фонда, исходя из финансовых возможностей колледжа в размере оклада;
- сохранять работникам среднюю заработную плату в день прохождения профилактических осмотров или диспансеризации.

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

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

5.38. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, согласно статьи 147 Трудового кодекса РФ.

Повышение оплаты труда работникам по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.39. Премирование работников осуществляются в соответствии с:

- Положением об условиях и порядке выплаты за качество педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, работникам библиотеки Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж»;
- Положением об условиях и порядке выплаты премии в размере 2% от должностного оклада по результатам работы за месяц работникам Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж»;
- Положением об условиях и порядке выплаты вознаграждения по результатам

работы за квартал работникам Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж»;

- Положением об условиях и порядке премирования по результатам работы в семестре педагогических работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж»;
- Положением об условиях и порядке выплаты единовременного вознаграждения работникам Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж».

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

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

5.42. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы (ст. 131 ТК РФ).

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

5.44. Работник имеет право:

- в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, предварительно известив работодателя в письменной форме;
- в период приостановления работы в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

5.45. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.46. Профсоюзный комитет:

- принимает участие в работе тарификационной комиссии, разработке всех локальных нормативных актов колледжа, касающихся трудовых отношений;
- осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам;
- представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;
- ведет переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- обращается в органы государственной инспекции труда с предложением о привлечении к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства, условий коллективного договора в части оплаты труда;
- способствует обращению работников в комиссию по трудовым спорам, в суд в случаях несвоевременной выплаты заработной платы;
- контролирует процедуру своевременного удержания членских профсоюзных взносов в случаях выплаты задержанных сумм заработной платы через комиссию по трудовым спорам, суд;
- представляет интересы членов профсоюза, обеспечивает защиту прав работников в органах по рассмотрению трудовых споров.

РАЗДЕЛ 6.

ПОДГОТОВКА КАДРОВ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

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

6.2. Стороны договорились, что они:

- способствуют созданию условий для непрерывного профессионального роста и развития работников колледжа, повышения уровня их профессионального мастерства;
- содействуют непрерывному профессиональному развитию педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникационными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся;
- содействуют созданию надлежащих условий труда педагогическим работникам и оснащенности их рабочих мест, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований;
- обеспечивают реальные возможности организации и проведения аттестации педагогических работников, обеспечивают работу экспертов из числа привлеченных специалистов и работников;
- при регулировании вопросов гарантий в области занятости придерживаются критериев массового высвобождения работников, установленных в Отраслевом соглашении, в следующих случаях:
 - а) ликвидация колледжа;
 - б) сокращение численности или штата работников в количестве 25 и более человек в течение 30 календарных дней;
 - в) сокращение численности или штата работников в количестве 200 и более человек в течение 60 календарных дней.

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

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

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

6.6. Работодатель обязуется:

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

- разрабатывать систему мер по непрерывному профессиональному образованию работников, а также по опережающему обучению увольняемых по сокращению штата (численности) работников;
- направлять работников на циклы повышения квалификации в соответствии с регламентированной периодичностью;
- сохранять работнику место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы, если он работает в колледже по внутреннему совместительству по иной должности (отличной от занимаемой по основному месту работы), на время учебы на цикле повышения квалификации по совмещаемой должности с отрывом от работы;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего и среднего профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.173-177 ТК РФ;
- предоставлять педагогическим работникам все права и льготы, предусмотренные нормативными правовыми актами РФ, при подготовке и проведении аттестации;
- предусматривать бюджетное обеспечение проведения аттестационных процедур;
- рассматривать вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, при изменении структуры колледжа, его реорганизации или ликвидации, а также при сокращении численности и штата с участием профсоюзного комитета;
- не допускать принуждения работников к заключению или изменению трудового договора в связи с переходом на сокращенный режим рабочего времени, а также к уходу в отпуск без сохранения заработной платы;
- при проведении структурных преобразований не допускать массовых сокращений работников, заранее планировать трудоустройство уволенных по сокращению работников;
- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;
- увольнять штатных работников из числа преподавательского состава в связи с сокращением численности (штата) только по окончании учебного года;
- обеспечивать дополнительные меры по социальной защите высвобождаемых работников, а именно сохранение высвобождаемым работникам в период последних 2-х месяцев режима неполного рабочего времени;
- обеспечивать преимущественное право на оставление работников при сокращении штатов наряду с категориями, указанными в ст.179 ТК РФ, следующих работников, а именно: работников, проработавших более 10 лет в колледже; лиц предпенсионного возраста (3 года до пенсии); семейных - при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях; председателя первичной организации профсоюза, не освобожденного от основной работы, как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий;
- предоставлять высвобождаемым работникам время для поиска новой работы до расторжения с ними трудового договора, а именно: лицам, получившим уведомление о высвобождении в связи с сокращением штата не менее 4 часа в неделю с сохранением средней заработной платы, 12 часов - без сохранения заработной платы (Отраслевое соглашение);
- принимать меры по предупреждению массового высвобождения работников, экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников и обучающихся при реорганизации или ликвидации колледжа; проводить с этой целью взаимные консультации, принимать согласованные меры;

- сообщать в письменной форме в центр занятости населения и профсоюзному комитету при принятии решения о ликвидации колледжа, сокращении численности или штата работников колледжа, и возможном расторжении трудовых договоров не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, ст. 82 ТК РФ (ст. 25 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»);
- ежемесячно представлять в органы службы занятости информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей);
- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники колледжа.

6.7. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости;
- способствовать формированию и развитию в колледже системы, обеспечивающей непрерывное профессиональное развитие работников в течение всей трудовой деятельности;
- участвовать в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в колледже;
- вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

РАЗДЕЛ 7.

УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

7.1. Профсоюзный комитет заключает с работодателем от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год и осуществляет контроль за выполнением мероприятий, включенных в него, а именно:

- регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с администрацией вопросов выполнения мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, экологии и окружающей природной среды, профилактике несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- участие в проведении мероприятий, направленных на пропаганду и поддержание здоровья, доведение до работников колледжа информации о ВИЧ-инфекции, снижение и ликвидацию дискриминации людей, живущих с ВИЧ.

7.2. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- поддерживать в колледже систему охраны труда в соответствии с государственными требованиями;
- ежегодно предусматривать комплекс организационных, технических и экологических мероприятий по охране труда, выполнять их в установленные сроки (Соглашение по охране труда);
- проводить обучение работников по охране труда и проверку их знаний в сроки, установленные нормативными правовыми актами РФ по охране труда (ст. 212, 219, 225 ТК РФ, Постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29 «Обутверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации»);
- проводить со всеми поступающими на работу в колледж, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;
- обеспечивать проведение медицинского осмотра работников колледжа в соответствии со списком контингентов и поименным списком работников, подлежащих предварительным и периодическим медосмотрам, утвержденным по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.213 ТК РФ, Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»);
- обеспечивать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда не менее 0,2% суммы затрат на производство работ, услуг (ст. 226 ТК РФ), выделить средства на мероприятия по охране труда с учетом «Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков», утвержденного Приказом Министерства и социального развития РФ от 1 марта 2012 г. № 181н;
- обеспечивать проведение специальной оценки условий труда с обязательным участием представителя профсоюза в порядке, установленном нормативными правовыми актами; знакомить под подпись работников с результатами специальной оценки условий, труда рабочих мест, планом мероприятий по

улучшению и оздоровлению условий труда контролировать их выполнение (ст. 212 ТК РФ; Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»);

- включать в состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке членов профсоюзного комитета;
- предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие гарантии и компенсации: дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по Перечню профессий и должностей (ст. 94, 117, 147 ТК РФ);
- обеспечивать своевременную выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты, специальной одежды, специальной обуви, смывающих и обезвреживающих средств, включенных в утвержденный перечень должностей обеспечения работников средствами индивидуальной защиты специальной одеждой, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств (ст. 221 ТК РФ, приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»);
- обеспечивать досрочную замену в случае износа специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты за счет средств колледжа по перечню профессий и должностей;
- обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда (ст. 223 ТК РФ);
- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227-230.1 ТК РФ);
- обеспечивать беспрепятственное посещение рабочих мест колледжа сотрудниками технической инспекции труда, уполномоченным, членам комитета по охране труда профсоюза без предварительного уведомления; предоставлять помещение, средств связи, транспорт для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства;
- обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- регулярно рассматривать на совместных с профсоюзным комитетом заседаниях вопросы выполнения положений соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;
- проводить Дни охраны труда и принимать участие в организации и проведении мероприятий, посвященных экологической безопасности;
- разработать программу по улучшению санитарно-экологической обстановки в колледже;
- включать в программы обучения уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда вопросы экологической безопасности и охраны окружающей природной среды;
- информировать работников колледжа о состоянии окружающей среды.

7.3. На время приостановки работ в колледже органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

7.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается как по вине работодателя.

В случае, если работник не обеспечен в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой, который оплачивается работодателем как простой не по вине работника.

7.5. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством РФ.

7.6. Работодатель обеспечивает:

- введение должности специалиста по охране труда в соответствии со ст. 217 ТК РФ;
- создание на паритетной основе комиссии по охране труда в соответствии со ст. 218 ТК РФ;
- создание уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда РФ от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда»;
- регулярное рассмотрение на совместных с профсоюзным комитетом заседаниях вопросов выполнения положений Соглашения по охране труда, состояния охраны труда в колледже и информирование работников о принимаемых мерах;
- проведение контроля совместно с профсоюзным комитетом за соблюдением законодательства об охране труда, состоянием условий и безопасностью труда в подразделениях, выполнением соглашения по охране труда (ст. 370 ТК РФ);
- создание необходимых условий для работы уполномоченных лиц и членов комиссии по охране труда и предоставление им времени (не менее 2-х часов рабочего времени в неделю) с сохранением среднего заработка для выполнения возложенных на них обязанностей в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 8 апреля 1994 г. № 30 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива», обеспечение их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств колледжа;
- установление уполномоченным лицам по охране труда дополнительных социальных гарантий, а именно: освобождение с сохранением среднего заработка от работы на время обучения по специальной программе, дополнительное премирование.

7.7. Профсоюзный комитет обязуется:

- обеспечивать контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда в колледже, обязательным применением специальной одежды,

- специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам;
- вносить предложения об устранении выявленных нарушений в области охраны труда;
 - участвовать в работе постоянно действующих комиссий по безопасности труда, экзаменационных комиссий по проверке знаний требований охраны труда;
 - оказывать консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды;
 - обеспечивать контроль за целевым расходованием средств на охрану труда;
 - проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников колледжа;
 - принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев на производстве с работниками колледжа;
 - предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
 - обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда;
 - защищать права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);
 - принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда;
 - рассматривать на заседании выборного профсоюзного органа локальные нормативные акты по улучшению условий и охраны труда, принимаемые работодателем.

РАЗДЕЛ 8.

СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

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

- совместно разрабатывать и осуществлять социальные программы и реализовывать социальные льготы, гарантии и компенсации, установленные настоящим коллективным договором;
- предоставлять согласно постановлению Кабинета Министров РТ от 14 июня 1991 г. № 261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в ТССР (с изменениями и дополнениями)» женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, еженедельно не менее 2 часов свободного времени или один свободный день в месяц, оплачиваемый в размере 100%.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьезных материальных затруднений;
- содействовать в обеспечении нуждающихся работников путёвками на санаторно-курортное лечение на льготных условиях;
- содействовать здоровьесбережению участников образовательных отношений путем пропаганды здорового образа жизни и созданию здоровьесберегающего образовательного пространства в колледже.

8.3. Руководство колледжа может оказывать материальную помощь за счет прибыли работникам, ветеранам колледжа, ветеранам и участникам войны, пенсионерам Министерства здравоохранения Республики Татарстан (МЗ РТ), а также различным организациям.

8.4. Руководство колледжа может за счет прибыли приобретать новогодние подарки для детей и внуков работников колледжа и сотрудников МЗ РТ.

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

8.6. Сохранение средней заработной платы работникам в день прохождения профилактических осмотров в соответствии со ст. 185 ТК РФ.

8.7. Профсоюзный комитет:

- проводит разъяснительную работу в трудовом коллективе о задачах реформирования пенсионного обеспечения, об инвестировании средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии, о негосударственном пенсионном обеспечении;
- осуществляет контроль за своевременностью и достоверностью представления в органы Пенсионного Фонда РФ сведений о стаже и заработной плате застрахованных лиц, за сохранностью архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;
- участвует совместно с администрацией колледжа в мероприятиях по оздоровлению работников и членов их семей, сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников.

РАЗДЕЛ 9.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

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

- разработать комплексную программу по работе с обучающимися и мероприятия по ее реализации;
- содействовать развитию школы молодых преподавателей;
- проводить различные конкурсы среди молодых профессионалов, в том числе этапы Национального чемпионата WorldSkills;
- содействовать созданию условий для формирования здорового образа жизни, охраны здоровья, осуществления профилактики социально негативных явлений в молодежной среде.

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

9.3. Профсоюзный комитет обязуется:

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

РАЗДЕЛ 10.

ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Конституцией Республики Татарстан, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами.

Работодатель признает выборный орган первичной профсоюзной организации ГАПОУ «Казанский медицинский колледж» в лице председателя профкома Рахматуллиной И.В. и его представителей единственным полномочным представителем работников колледжа.

Стороны подтверждают, что по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной колледжа рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (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);
- определение очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 - 163 ТК РФ);
- осуществление массовых увольнений 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. 218 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- определение размера оплаты труда в ночное время (ст. 154 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 настоящим коллективным договором.

10.2. В соответствии со ст. 377 ТК РФ, ст.28 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), профсоюзному комитету колледжа предоставляется в безвозмездное пользование оборудованное помещение, возможность пользоваться служебным транспортом, средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др.

10.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 статьи 81 ТК РФ с председателем выборного органа профсоюзной организации колледжа и/или его заместителем, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия

соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа - Татарстанской республиканской организации профсоюза работников здравоохранения РФ.

Увольнение по инициативе работодателя председателя выборного органа профсоюзной организации колледжа и/или его заместителя, в связи с сокращением численности или штата работников, с недостаточной их квалификацией, неоднократным неисполнением ими трудовых обязанностей допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.4. Работодатель обязуется:

- производить ежемесячно и бесплатно перечисление на счета выборного профсоюзного органа членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений;
- ежеквартально представлять профсоюзным органам информацию об удержанных и перечисленных членских профсоюзных взносах на счета профорганов;
- по истечении календарного года представлять профсоюзным органам сведения о фонде оплаты труда работников и членских взносах, удержанных из заработной платы членов профсоюза и сумме перечисленных членских профсоюзных взносов на счета профсоюзных органов, сальдо на конец года;
- представлять лицевые счета и ведомости начисления заработной платы членов профсоюза для проверки выборными профсоюзными органами полноты удержания членских профсоюзных взносов от суммы месячного заработка и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работников;
- гарантировать в соответствии с трудовым законодательством права на труд работникам, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации колледжа и не освобожденным от основной работы;
- предоставлять членам профсоюза необходимое время с условием сохранения места работы и средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы;
- работнику, избранному председателем выборного органа первичной профсоюзной организации колледжа, предоставлять один день в месяц, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы (ст. 25 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- членам комиссии по трудовым спорам, по охране труда предоставлять свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии;
- обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, направленных администрации колледжа, в комиссии по трудовым спорам;
- предоставлять профкому необходимую информацию, по любым вопросам труда и социально-экономического развития колледжа;
- проводить обучение профсоюзного актива по различным направлениям работы за счет средств колледжа.

10.5. Представитель профсоюзной организации входит в состав аттестационной комиссии, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии, комиссии по социальному страхованию.

10.6. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять свою деятельность в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом РТ от 18 января 1995 г. № 2303-ХІІ «О профессиональных союзах», Законом РТ от 26 июля 2004 г. № 42-ЗРТ «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан», Уставом ГАПОУ «Казанский медицинский колледж» и локальными актами колледжа;
- способствовать росту производительности труда, повышению качества среднего медицинского образования, укреплению трудовой дисциплины;
- контролировать соблюдение законности условий найма, увольнения, оплаты труда, охраны труда;
- предоставлять бесплатную юридическую помощь членам профсоюза;
- информировать работодателя о нарушениях им условий Отраслевого соглашения, коллективного договора, направлять ему представления об устранении обнаруженных нарушений;
- осуществлять правоприменительную практику в защите трудовых прав работников на основе обращений в комиссию по трудовым спорам, Государственную инспекцию труда в Республике Татарстан, судебные органы и органы прокуратуры;
- контролировать перечисление работодателем членских профсоюзных взносов при выплате работникам заработной платы, а при возникновении ситуации неперечисления использовать все имеющиеся способы, включая обращение с иском в арбитражный суд;
- инициировать обращения в суд в случае невыполнения обязательств коллективного договора.

ПРЕДСТАВИТЕЛИ СТОРОН:

Директор ГАПОУ
«Казанский медицинский колледж»

Хисамутдинова З.А. _____

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

Рахматуллина И.В. _____

« ____ » _____ 2020 г.

« ____ » _____ 2020 г.