

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«АМУРСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2025 – 2028 гг.

От работодателя:

Директор



Е.В. Шкуратова
20__ г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации сотрудников



Т.С. Рюмкина
«10» _____ 20__ г.

Уведомительная регистрация в управлении
занятости населения Амурской области
регистрационный № 113 «15» 10 2025
Отдел трудовых отношений,
охраны и условий труда УЗН АО
А.В. Сидорова
Компьютерный отдел *М*

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в
Управлении занятости населения Амурской области
«__» _____ 20__ г. Регистрационный № _____

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН	6
3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	8
4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	11
5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	17
6. ОХРАНА ТРУДА	20
7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ	22
8. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ЗАНЯТОСТИ	24
9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ	26
10. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ	28
11. КОНТРОЛЬ ЗА РЕАЛИЗАЦИЕЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН	31
ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ	32

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном учреждении Амурской области профессиональной образовательной организации «Амурский медицинский колледж» (ГАУ АО ПОО «АМК») (далее – Учреждение) и его филиалах.

1.2. Договор заключён в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 26 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Настоящий Договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств и обязательности их исполнения.

1.4. Сторонами настоящего Договора являются:

– Учреждение в лице директора, который представляет интересы государственного автономного учреждения Амурской области профессиональной образовательной организации «Амурский медицинский колледж» и его филиалов, именуемое в дальнейшем **«Работодатель»**;

– работники государственного автономного учреждения Амурской области профессиональной образовательной организации «Амурский медицинский колледж» и его филиалов, в лице председателя Первичной профсоюзной организации сотрудников, именуемые в дальнейшем **«Профком»** (основание – решение общего собрания трудового коллектива ГАУ АО ПОО «АМК» от «10» декабря 2025 г. (ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.30 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения независимо от принадлежности к профсоюзу. Исключение составляют те пункты, которые прямо указывают на членов профсоюза.

1.6. Работодатель признаёт Профком единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

Профком не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм Договора.

1.7. Договор заключается в целях определения взаимных обязательств и согласования интересов работодателя и работников, защиты экономических и социальных прав и интересов работников, а также установления

дополнительных гарантий и преимуществ для работников и создания более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством.

1.8. Стороны договорились, что текст договора должен быть доведён Работодателем до сведения работников в течение 10 рабочих дней со дня его подписания.

1.9. Профком обязуется разъяснять работникам положения договора, содействовать его реализации.

Работодатель обязуется знакомить с договором всех новых работников при приёме на работу, обеспечить гласность его содержания и выполнения условий.

1.10. Настоящий Договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на три года. Если по истечении установленного срока действия договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующие три года автоматически.

1.11. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости, в случае необходимости, после одобрения вносимых изменений и дополнений собранием трудового коллектива Учреждения, оформляются дополнительным соглашением.

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами в порядке, установленном действующим законодательством.

1.14. Договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, Договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

При ликвидации организации Договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.15. Договор в течение семи дней со дня подписания его сторонами направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление в силу Договора не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через Профком:

- согласование с Профкомом;
- учёт мнения Профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждений, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Договора.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1 Стороны договорились осуществлять согласованную политику, направленную на повышение эффективности и качества образовательных услуг, прогрессивных форм организации и оплаты труда, культуры образовательного процесса и взаимоотношений, участие на равноправной основе в постоянно действующих органах социального партнёрства.

2.2. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечение безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Учреждения;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Учреждения.

2.3. Работодатель обязуется:

- соблюдать законодательство, условия Договора, соглашений и трудовых договоров;

- обеспечить безопасность труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

- обеспечивать работников средствами (оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами), необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры в порядке, установленном ТК РФ;

- предоставлять Профкому полную достоверную информацию, необходимую для заключения Договора и контроля за его исполнением;

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;

- учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ развития Учреждения;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением;

- ежемесячно перечислять на счёт Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников при наличии их письменных заявлений.

2.4. Профком обязуется:

- обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников Учреждения;

- оказывать работникам помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения трудовых споров;
- способствовать устойчивой деятельности Учреждения, в том числе повышения эффективности труда работников;
- содействовать предотвращению социальной напряжённости в трудовом коллективе;
- вносить предложения работодателю по совершенствованию перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития Учреждения;
- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Учреждения, осуществлять контроль соблюдения действующего законодательства в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении мероприятий, связанных с высвобождением работников;
- осуществлять через уполномоченных лиц по охране труда соблюдения правил охраны труда, пожарной безопасности и защиты окружающей среды;
- осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров Учреждения;
- содействовать повышению уровня жизни работников Учреждения.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределённый срок, так и на срок до 5 лет (ст. 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в соответствии со ст.59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.

3.3. Трудовой договор заключается работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключённого договора.

В соответствии со ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора, а именно: оговариваются обязательные условия, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

3.4. В трудовой договор с работниками бухгалтерии, кадровой службы, (иного специалиста, на которого возложены функции кадрового документооборота) включается условие о неразглашении персональных данных работников (приложение № 3).

3.5. В целях защиты персональных данных работников Работодателем совместно с Профкомом разрабатывается Положение об обработке персональных данных работников ГАУ АО ПОО «АМК».

3.6. Об изменении обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

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

3.7. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, положением об оплате труда, положением о порядке оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда

работников ГАУ АО ПОО «АМК», иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.8. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

Срок испытания не может превышать трёх месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных актов.

3.9. Правом заниматься педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование, отвечающее квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, если иное не установлено федеральным законом (ч.1 ст. 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (далее – ФЗ Об образовании)).

3.10. К педагогической деятельности не допускаются лица, лишённые права заниматься педагогической деятельностью на основании вступившего в законную силу приговора суда, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности, половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, имеющие не снятую или непогашенную судимость за иные тяжкие и особо тяжкие преступления, признанные недееспособными, имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждённым федеральным органом исполнительной власти (ст.331 ТК РФ).

3.11. При приёме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытательный срок не устанавливается.

3.12. Изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.13. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

3.14. Профком обязуется:

- осуществлять контроль соблюдения работодателем действующего трудового законодательства при изменениях и расторжении по инициативе работодателя трудовых договоров с работниками Учреждения;
- представлять в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов, своё мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 373 ТК РФ);
- участвовать в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждении;
- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из следующего:

4.1.1. Установить минимальный гарантированный уровень оплаты труда в Учреждении на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством;

4.1.2. Производить индексацию заработной платы работников Учреждения в соответствии с нормативно-правовыми актами Амурской области;

4.1.3. Формирование системы оплаты труда работников Учреждения осуществлять с учётом:

- обеспечения зависимости заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

- типовых норм труда для однородных работ, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы согласно Приказу Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»;

- обеспечение работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения дискриминации, различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения и других гарантий по оплате труда в соответствии с законодательством РФ;

- аттестации педагогических работников Учреждения в соответствии с законодательством РФ;

- согласования Профкома.

4.1.4. Фонд оплаты труда Учреждения формируется работодателем на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств областного бюджета и средств, поступающих от платных услуг и приносящей доход деятельности.

4.2. В случаях, когда система оплаты труда работника Учреждения предусматривает увеличение размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, установления доплат, надбавок к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.3. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы с учетом финансово-экономического положения Учреждения.

4.4. Оплата труда работников в ночное время с 22 часов до 6 часов производится в повышенном размере. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается положением об оплате труда Учреждения.

4.5. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда. Директор вправе заключить с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективному контракту»), в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

4.6. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением в пределах имеющихся средств, по согласованию с Профкомом, и закрепляются в Положении об оплате труда и Положении о порядке оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда работников ГАУ АО ПОО «АМК».

4.7. Экономия фонда заработной платы труда может использоваться в соответствии с Положением об оплате труда, Положением о порядке оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда работников ГАУ АО ПОО «Амурский медицинский колледж».

4.8. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда исходят из следующего:

выплата заработной платы осуществляется каждые полмесяца в следующие сроки: **22 числа** текущего месяца – за первую половину месяца и **07 числа** месяца, следующего за отчетным – за вторую половину месяца;

размер заработной платы за каждые полмесяца определяется исходя из фактически отработанного сотрудником времени (фактически выполненной им работы) на основании табеля учета рабочего времени;

выплата заработной платы производится в денежной форме и перечисляется на расчётный счёт, открытый в кредитной организации на имя работника, указанный в письменном заявлении работника.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения Профкома (приложение № 4).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, в соответствии с требованиями ст. 142 ТК РФ, имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы.

Оплата времени простоя по вине работодателя осуществляется в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

В случае уменьшения у педагогических работников в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжают, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной, до конца года выплачивается заработная плата в размере должностного оклада, установленного при тарификации на начало учебного года.

При прохождении курсов повышения квалификации за работниками сохраняется место работы и средняя заработная плата.

4.9. Стороны договорились:

- не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда работникам;

- прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда;

- для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам, оценки эффективности, результативности и качества работы работодатель создает постоянно действующий совещательный орган – оценочную комиссию в составе представителей работодателя и Профкома. Состав комиссии утверждается приказом директора. Заседания комиссии проводятся в порядке, установленном Положением об оплате труда, на заседаниях комиссия подводит итоги за предшествующий период.

4.10. Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору, который несёт ответственность за её реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки педагогического работника Учреждения на новый учебный год устанавливаются Работодателем с учётом мнения Профкома.

Педагогические работники Учреждения должны быть ознакомлены с предварительным распределением учебной нагрузки на новый учебный год до ухода в очередной отпуск.

4.11. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам Учреждения устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении в размере до 1440 часов.

Объём учебной нагрузки педагогического работника Учреждения оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

4.12. Возможность осуществлять педагогическую деятельность помимо основной работы в Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и учебно-методических кабинетов) предоставляется в случае, если штатный педагогический состав обеспечен работой в полном объёме, оговорённом трудовыми договорами.

4.13. Учебная нагрузка педагогическому работнику Учреждения, находящемуся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими работниками.

4.14. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

4.15. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с оговоренной в трудовом договоре или приказе Работодателя, возможны только:

4.15.1. По взаимному согласию сторон;

4.15.2. По инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшения часов по учебным планам и программам;

- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником, без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска;

- изменения количества обслуживаемых контингентов.

4.16. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам после выполнения преподавателем всей годовой нагрузки, либо помесечно.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствующих работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам помесечно или в конце учебного года после выполнения преподавателем всей годовой нагрузки, установленной тарификацией.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуск, учебные сборы, командировки и т.п.), установленный им объём годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения от занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (в день выдачи больничного листа, в день отбытия в командировку и прибытия из неё), не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в конце учебного года.

4.17. Если преподаватель принят на работу не с начала учебного года, то преподавательская работа за неполный рабочий месяц производится с почасовой оплатой, а остальное количество часов делится на количество полных месяцев работы.

Если преподаватель с начала учебного года находился на больничном листе, в командировке или учёбе, то порядок исчисления заработной платы ведётся из объёма учебной нагрузки на учебный год, продолжительность которого составляет 10 месяцев.

4.18. Преподаватели Учебно-аккредитационного центра работают на условиях почасовой оплаты труда.

4.19. Перевод работника на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а также перевод работника на другую работу с целью замещения временно отсутствующего работника – до выхода этого работника на работу, возможен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме.

Перевод работника Учреждения без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается:

- в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения и любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия для всего населения или его части;

- в случае простоя, т.е. временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера;

- в случае необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества;

- в случае замещения временно отсутствующего работника.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72 ТК РФ).

4.20. Выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда работникам Учреждения, предусмотрены Положением о порядке оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда работников ГАУ АО ПОО «АМК».

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

- продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов;

- Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (приложение № 1) (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, графиком сменности, утвержденным Работодателем с учётом мнения Профкома;

- условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, а для работников по должностям дежурного по общежитию, дежурного по учебному корпусу, гардеробщика, воспитателя – установлен по графику работы.

Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, объёма нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них трудовым договором.

5.2. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.3. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по приказу работодателя.

5.4. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, а также с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников-инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

5.5. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.6. Период отмены образовательного процесса для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем (ст. 123 ТК РФ) с учётом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов (ст. 372 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенос, разделение и отзыв из него производится с согласия работника, в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. При переносе отпуска закрепляется преимущественное право работника на выбор новой даты начала отпуска.

5.8. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам Учреждения за первый год работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

При этом преподавателям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 64 календарных дня.

5.9. Работникам, занятым на работах с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда, предоставляется право на дополнительный отпуск в соответствии с действующим законодательством РФ (ст. 117 ТК РФ).

5.10. При наличии финансовых средств, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.11. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять работникам по их письменному заявлению отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника – до 3 календарных дней;

- в случае смерти близкого родственника (супруг, родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки) – до 3 календарных дней;

5.12.2. Предоставлять работникам по их письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных в ст. 128 ТК РФ.

5.13. Педагогическим работникам Учреждения может предоставляться длительный отпуск сроком до одного года через 10 лет непрерывной педагогической деятельности по их письменному заявлению (ст. 335 ТК РФ) в порядке, утвержденном приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17 марта 2025 г. № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». Вопросы, не предусмотренные Порядком, определяются Положением ГАУ АО ПОО «АМК» о порядке предоставления педагогическим работникам длительного отпуска.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель и Профком совместно разрабатывают и утверждают Соглашение по охране труда в Учреждении, которое является неотъемлемым приложением к настоящему Договору (приложение № 5).

6.2. С целью улучшения условий труда в Учреждении стороны приняли на себя следующие обязательства:

6.2.1. Работодатель:

- обеспечивает право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников;

- разрабатывает систему управления охраной труда в Учреждении;

- выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приёмам работ, специальную оценку рабочих мест по условиям труда из всех источников финансирования;

- создаёт комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и Профкома;

- использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих, очищающих, регенерирующих, восстанавливающих средств, прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников;

- привлекает представителей Профкома к участию в комиссиях по приёме Учреждения к новому учебному году;

- проводит с работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на месте происшествия;

- организует выборочную проверку знаний по охране труда на начало каждого учебного года;

- обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт средств образовательного учреждения;

- обеспечивает своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхование работников Учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства;

- сохраняет рабочее место (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника;

- в случае отказа работника от выполнения трудовых функций при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие

зафиксированного невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;

- обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- организует проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- разрабатывает и утверждает по согласованию с Профкомом инструкции по охране труда рабочих мест;

- осуществляет совместно с Профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда;

- оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников здравоохранения, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в Учреждении; в случае выявления нарушений прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимает меры к их устранению;

- обеспечивает прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров работников.

6.2.2. Профком:

- осуществляет общественный контроль по защите прав членов Профсоюза и работников Учреждения на охрану труда;

- инициирует создание в Учреждении комиссии по охране труда, организацию эффективности её работы;

- участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда;

- оказывает консультативную помощь членам Профсоюза, а также работникам Учреждения по вопросам охраны труда;

- принимает участие в рассмотрении тяжёлых групповых и несчастных случаев со смертельным исходом.

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

7.1. Работники Учреждения имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

7.2. Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется один раз в 3 года за счёт средств Учреждения.

7.3. При направлении работника Учреждения на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направленным на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.4. Работодатель с учётом мнения Профкома определяет необходимость и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень соответствующих профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития Учреждения.

7.5. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создаёт необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ (ст. 173-177, 187 ТК РФ).

7.6. Организация проведения аттестации педагогических работников проводится в соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.7. Аттестация педагогических работников проводится по двум направлениям:

- подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей) по представлению работодателя);

- установление соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям (аттестация является добровольной, проводится по заявлению работника).

7.8. Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

- беременные женщины;

- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

- педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

7.9. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ.

7.10. Квалификационная категория педагогическому работнику и работнику, ведущему педагогическую нагрузку, устанавливается решением аттестационной комиссии о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории, со дня издания приказа. С этой же даты у работника возникает право на оплату труда с учётом установленной квалификационной категории.

8. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ЗАНЯТОСТИ

8.1. С целью достижения социального эффекта в области занятости работников Учреждения стороны договорились:

- обеспечить необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников;

- оказывать помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации;

- содействовать участию педагогических работников Учреждения в конкурсах профессионального мастерства;

- совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объёме, предоставлении органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата сотрудников, а также в случае ликвидации учреждения.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и/или территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация Учреждения;

- сокращение численности или штата работников Учреждения в количестве:

- 25 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 200 и более человек в течение 60 календарных дней.

8.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют:

- семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы,

а также:

- лица, проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;

- неосвобождённые председатели и кассирши первичных профсоюзных организаций;

- лица предпенсионного возраста (за два года до выхода на пенсию).

8.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

8.4. Работодатель обязуется уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

8.5. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится по согласованию и с учётом мотивированного мнения Профкома (ст. 82 ТК РФ).

8.6. Работодатель обязуется:

- обеспечить полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией;
- в случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации работодатель обязуется предоставить работнику другую подходящую работу при наличии его согласия;
- обеспечить гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;
- эффективно использовать кадровые ресурсы.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников Учреждения.

9.2. Работникам Учреждения предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ (ст. 164-188 ТК РФ).

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счёт средств работодателя.

9.3. Работодатель несёт материальную ответственность за вред, причинённый здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей (ст.21, 22 ТК РФ).

9.4. Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование;

- осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством РФ;

- выдавать работникам пособия, определённые законодательством РФ, обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии;

- пособия по временной нетрудоспособности исчислять исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, расчёт по листу временной нетрудоспособности производить в сроки, установленные для выплаты заработной платы;

- выплаты за очередной отпуск производить по среднему заработку работника, за последние двенадцать календарных месяцев, предшествующих году выхода в очередной (дополнительный) отпуск;

- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, установленные при выполнении работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставлять по основаниям и в размерах, установленных ст.ст. 166-169 ТК РФ, так же дополнительно, при наличии средств, Учреждение вправе установить следующие компенсационные выплаты:

при направлении в служебную командировку выплачивать дополнительно суточные расходы: по территории Амурской области – 350 рублей, по территории Российской Федерации – 500 рублей, в города Москва и Санкт-Петербург – 800 рублей за одни сутки пребывания (с суточных, выплаченных свыше 700 рублей, удерживается НДФЛ на основании абз.12 п.1 статьи 217, статьи 210 Налогового кодекса РФ);

возмещать иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя, в размере не более 50% от размера суточных, установленных настоящим коллективным договором, при предоставлении документов, подтверждающих соответствующие расходы.

9.5. Работодатель обязуется обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учёта, своевременное

предоставление в органы Фонда пенсионного и социального страхования РФ достоверных сведений о стаже, зарплате и страховых взносах работников учреждения.

9.6. Работодатель вправе предоставить детям работников – членов профсоюза скидку на обучение в колледже по программам подготовки специалистов среднего звена, а также дополнительным профессиональным программам в размере 30% от стоимости обучения, на основании письменного заявления работника.

9.7. В целях оздоровления и отдыха работников – членов профсоюза и членов их семей Работодатель вправе частично или полностью финансировать мероприятия (базы отдыха, фитнес-центры, спортивные клубы и т.д.) в соответствии с корпоративной программой укрепления здоровья сотрудников Учреждения.

9.8. Профком обязуется:

- обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях учреждения по оздоровлению работников;
- направлять на санаторно-курортное лечение и отдых в первую очередь лиц, остро нуждающихся в таком оздоровлении при наличии соответствующих документов;
- активно привлекать работников и членов их семей к участию в культурно-массовой работе в Учреждении;
- компенсировать членам Профкома и их несовершеннолетним детям частичную оплату путёвки для оздоровления и отдыха.

10. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

10.1. Права и гарантии деятельности профсоюзных органов устанавливаются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Уставом Профсоюза работников здравоохранения РФ.

Права и гарантии деятельности профсоюзных органов реализуются с учётом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

10.2. Стороны договорились о том, что:

- работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признаётся значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации;

- не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника Учреждения в связи с его членством в Профсоюзе или его профсоюзной деятельностью;

- увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пп.2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения Профкома;

- председатель, его заместитель и члены Профкома могут быть уволены по основаниям, предусмотренным пп.2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ);

- члены Профкома включаются в состав комиссий Учреждения;

- стороны совместно принимают решение о присвоении почётных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных органов.

10.3. Работодатель:

- соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, способствует её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав;

- включает по уполномочию работников, представителей профсоюзной организации в состав членов коллегиальных органов управления Учреждением;

- принимает решения с учётом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством РФ и настоящим Договором;

- предоставляет Профкому безвозмездно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы;

- возможность размещения информации в доступном для всех месте;

- право пользоваться средствами связи (включая электронную почту и интернет), оргтехникой, транспортом;

- обеспечивать охрану выделяемых помещений;
- создаёт другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»);

- содействует Профкому в использовании локальной информационной системы для информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;

- способствует ежемесячному бесплатному перечислению на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии письменного согласия в размере 1%; членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт Амурской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ;

- освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях;

- обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим Договором;

- предоставляет Профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

10.4. По согласованию с Профкомом работодатель производит:

- изменение размеров всех видов выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков.

10.5. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) с Профкомом рассматривает 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);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

- очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- изменение порядка оплаты труда работников (ст. 135 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- утверждение формы расчётного листка (ст.136 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и/или опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы 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);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

10.6. Гарантии не освобождённым от основной работы профсоюзным работникам:

- неосвобождённые председатель и казначей Первичной профсоюзной организации освобождаются от основной работы не менее чем на 20% от общего рабочего времени, ежедневно, для выполнения профсоюзной деятельности с сохранением заработной платы;
- представители Профсоюза, входящие в состав создаваемых комиссией по охране труда, контролю за реализацией настоящего Договора, освобождаются от основной работы для выполнения обязанностей в интересах коллектива Учреждения на время выполнения вмененных обязанностей.

11. КОНТРОЛЬ ЗА РЕАЛИЗАЦИЕЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Контроль за реализацией Договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.2. Внесение дополнений или изменений в Договор осуществляется и утверждается совместным решением Работодателя и Профкома.

11.3. В порядке контроля за реализацией Договора Работодатель и Профком имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего Договора.

11.4. При возникновении споров, связанных с применением Договора, работники Учреждения вправе обратиться в Профком для разрешения спорной ситуации в оперативном порядке.

В случаях, когда спор, связанный с применением Договора, не был разрешён оперативно, он подлежит рассмотрению в соответствии с действующим законодательством РФ.

11.5. Лица, нарушившие порядок ведения переговоров, не предоставившие другой стороне необходимую информацию или исказившие её, а также виновные в неисполнении или нарушении условий настоящего Договора, привлекаются к ответственности, предусмотренной действующим законодательством РФ.

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за три месяца до окончания срока действия данного Договора.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка ГАУ АО ПОО «АМК».
2. Перечень профессий и должностей работников ГАУ АО ПОО «АМК», обеспечиваемых сертификационной специальной одеждой, специальной обувью, другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обеззараживающими средствами в соответствии с типовыми нормами выдачи.

3. Трудовой договор ГАУ АО ПОО «АМК», трудовой договор ГАУ АО ПОО «АМК» для лиц, работающих с персональными данными.
4. Расчётный листок.
5. Соглашение по охране труда в ГАУ АО ПОО «АМК».