



УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ
(УЗН Амурской области)

Амурская ул., 145, г. Благовещенск, 675000
тел./факс (4162) 493103/493144
e-mail: priem@zanamur.ru

Директору
ГАУ АО ПОО «Амурский
медицинский колледж»
Шкуратовой Е.В.
Зеленая ул., д. 30, г. Благовещенск,
Амурская область, 675020

25.12.2025 № 01-09/6856
На 11-907 от 16.12.2025

УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации

Коллективного договора Государственного автономного учреждения
Амурской области профессиональной образовательной организации
«Амурский медицинский колледж» на 2025-2028 годы

(полное наименование коллективного договора или дополнительного соглашения)

Управление занятости населения Амурской области сообщает, что
коллективный договор Государственного автономного учреждения
Амурской области профессиональной образовательной организации
«Амурский медицинский колледж» на 2025-2028 годы

(полное наименование коллективного договора или дополнительного соглашения)

зарегистрирован 25 декабря 2025 г.
(дата регистрации)

Регистрационный номер 775

При регистрации дополнительного соглашения о пролонгации коллективного договора управлением выявлены следующие условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

№ п/п	Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (№ пункта, статьи, раздела и т.п., в зависимости от структуры коллективного договора)	Нормативный правовой акт, по сравнению с которым условия коллективного договора ухудшают положение работников (№ пункта, статьи нормативного правового акта)
1	2	
1.	4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА 4.15.2. По инициативе Работодателя в случаях: - временно увеличения объема учебной нагрузки в связи с	Согласно статье 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации, в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых

№ п/п	Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (№ пункта, статьи, раздела и т.п., в зависимости от структуры коллективного договора)	Нормативный правовой акт, по сравнению с которым условия коллективного договора ухудшают положение работников (№ пункта, статьи нормативного правового акта)
1	<p style="text-align: center;">2</p> <p>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).</p> <p>4.19.</p> <p>Перевод работника Учреждения без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 случаях 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. 	<p>исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.</p> <p>Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.</p>
2.	<p>5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА</p> <p>5.3.</p> <p>В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников-инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет.</p>	<p>Согласно статье 99 Трудового кодекса Российской Федерации, не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов * детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более</p>

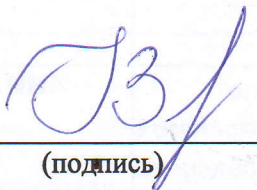
№ л/п	Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (№ пункта, статьи, раздела и т.п., в зависимости от структуры коллективного договора)	Нормативный правовой акт, по сравнению с которым условия коллективного договора ухудшают положение работников (№ пункта, статьи нормативного правового акта)
1	2	
		детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.
3.	<p>8. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ЗАНЯТОСТИ</p> <p>8.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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; <p>а также:</p> <ul style="list-style-type: none"> - лица, проработавшие в Учреждении свыше 10 лет; - одинокие матери и отцы, воспитывающих детей в возрасте до 16 лет; - неосвобожденные преподаватели и 	Согласно статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - 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); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

№ п/п	Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (№ пункта, статьи, раздела и т.п., в зависимости от структуры коллективного договора)	Нормативный правовой акт, по сравнению с которым условия коллективного договора ухудшают положение работников (№ пункта, статьи нормативного правового акта)
1	2	
	казначей первичных профсоюзных организаций; - лица, предпенсионного возраста (за два года до выхода на пенсию).	
4.	<p style="text-align: center;">Приложение № 1</p> <p>Правила внутреннего трудового распорядка государственного автономного учреждения Амурской области профессиональной образовательной организации “Амурский медицинский колледж”</p> <p>2. Порядок приема и увольнения работников</p> <p>2.7. Прием на работу оформляется приказом директора, который объявляется работнику под расписку.</p>	<p>В соответствии с Федеральным законом от 22.11.2021 № 377-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» часть 1 статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации изложена в следующей редакции: «Приём на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключённого трудового договора приказ (распоряжение) о приёме на работу».</p>
5.	<p style="text-align: center;">Приложение № 1</p> <p>Правила внутреннего трудового распорядка государственного автономного учреждения Амурской области профессиональной образовательной организации “Амурский медицинский колледж”</p> <p>2. Порядок приема и увольнения работников</p> <p>2.17. В день прекращения трудового договора уполномоченные сотрудники отдела кадров обязаны выдать уволенному работнику его трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности с внесением записи обоснования увольнения в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.</p>	<p>Согласно статье 80 Трудового кодекса Российской Федерации, по истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.</p>
6.	<p style="text-align: center;">Приложение № 1</p> <p>Правила внутреннего трудового распорядка государственного автономного учреждения Амурской</p>	<p>В коллективном договоре представлены ссылки на статьи Трудового кодекса Российской Федерации недействующей редакции. С 01.03.2022 вступила в силу новая редакция Трудового кодекса Российской Федерации, в том</p>

№ п/п	Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (№ пункта, статьи, раздела и т.п., в зависимости от структуры коллективного договора)	Нормативный правовой акт, по сравнению с которым условия коллективного договора ухудшают положение работников (№ пункта, статьи нормативного правового акта)
1	2	
	<p align="center">области профессиональной образовательной организации “Амурский медицинский колледж”</p> <p align="center">4. Основные права и обязанности колледжа</p> <p>4.2. Помимо указанных выше полномочий колледж, как государственное учреждение среднего профессионального образования, в части обеспечения образовательного процесса, организации научно-исследовательской работы и выполнения иных возложенных на него функций, обязан:</p> <ul style="list-style-type: none"> - исполнить иные, предусмотренные законом (ст. 212 ТК РФ) обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда. 	<p>числе актуализирован раздел X, регламентирующий охрану труда.</p>
7.	<p>Перечень профессий и должностей работников, обеспечиваемых сертификационной специальной одеждой, специальной обувью, другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обеззараживающими средствами в соответствии с едиными типовыми нормами выдачи, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н “Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств”</p>	<p>Выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам производить согласно приложений №№ 1, 2, 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н (средства индивидуальной защиты и смывающих средств выдаются не в полном объеме и не в соответствии с пунктами Приказа).</p>

Условия дополнительного соглашения о пролонгации коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, недействительны и не подлежат применению.

Исполняющий обязанности
начальника управления


(подпись)

С.В. Зорин
(фамилия, имя, отчество)

Буянова Юлия Владимировна
(4162) 493-137