****

**1. Общие положения**

* 1. Настоящий коллективный договор заключен между **Работодателем** в лице директора ГБПОУ «Челябинский медицинский колледж» Копотиловой Мариной Александровной, действующей на основании Устава (далее Колледж) и работниками Колледжа, именуемые далее «Работники», в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Колногоровой Юлии Юрьевны (далее Профсоюз).
  2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите прав и интересов работников Колледжа.
  3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3.1. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Колледжа, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

* 1. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства, исходя из реальных возможностей финансирования.
  2. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статья 30 ТК РФ).
  3. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
  4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
  5. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
  6. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
  7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением и дополнительным соглашением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.
  8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
  9. Пересмотр обязательств настоящего договора, локальных нормативных актов не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения и не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.
  10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
  11. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу с 02.09.2019г. после подписания его сторонами. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующие три года автоматически.
  12. Стороны определяют следующие формы управления Колледжем непосредственно работниками и через профсоюз:

- учет мнения ( по согласованию) профсоюза;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

- другие формы.

* 1. Все изменения оформляются в форме дополнительного соглашения к коллективному договору.

**2. Трудовой договор. Обеспечение занятости**

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух идентичных экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в Колледже Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Колледжа, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, настоящим коллективным договором.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Колледжа и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, установленных законодательством (ст. 59.ТК РФ).

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

2.5. При оформлении трудового договора с высококвалифицированным специалистом директор имеет право устанавливать надбавки за выполнение особо важных работ, напряженность в труде или высокие показатели в работе.

2.6. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ).

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, доплаты, надбавки и др.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускаются ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.8. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же Колледже с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ). Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

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

При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ:

* лица предпенсионного возраста (менее трех лет до периода пенсии по возрасту);
* лица, проработавшие в данной образовательной организации свыше 10 лет;
* одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
* работники моложе 18 лет;
* работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
* работники, получившие профзаболевание или производственную травму в образовательной организации;
* лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
* не освобожденные руководители выборных органов первичной и территориальной профсоюзной организации;

работники, не имеющие дисциплинарных взысканий.

2.11. Увольнение работника – члена профсоюза по сокращению численности штата и расторжение договоров по иным основаниям, предусмотренным ТК РФ, производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.12. При возникновении конфликтной ситуации работник имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам или в суд.

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

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профсоюза определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития предприятия.

3.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников в соответствии с профессиональным стандартом.

- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить командировочные расходы в порядке и в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ)

- представлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям

**4. Режим труда и отдыха**

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа (ст.91 ТК РФ) учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Колледжа.

4.2. Для педагогических работников Колледжа:

4.2.1. Устанавливается сокращенная 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 учетом норм часов педагогической работы, установленных на ставку заработной платы, объемом годовой, учебной нагрузки.

4.2.2. Выполнение педагогической работы регули­руется расписанием учебных за­нятий.

Расписание учебных занятий составляет­ся и утверждается работодателем Колледжа с учетом обеспечения педа­гогической целесообразности, соблюдения санитарно-эпиде­миологических правил и норма­тивов (СанПиН), рационального использования рабочего време­ни преподавателя.

4.2.3. В рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

4.2.4. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем преподавателей и сотрудников колледжа. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, организационной и технической работе в пределах времени не превышающего их средней годовой нагрузки по тарификации.

4.2.5. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывный преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и Уставом учреждения. (ст. 335 ТК)

4.3. Для сотрудников (за исключением педагогических работников): нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю и сокращенный рабочий день (и рабочая неделя) для женщин, работающих в сельской местности - 36-часовая рабочая неделя (Постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. N 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе").

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

- по соглашению между работником и работодателем;

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

4.5. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.6. 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 в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.8. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ). При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

Основной и дополнительный отпуск предоставляется согласно утвержденному директором графику отпусков, при этом разрешено делить отпуск на части, одна их которых не менее 14 календарных дней.

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

4.10. Разделение отпуска и предоставление его по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

4.11. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией при наличии денежных средств у колледжа.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

4.12. По уважительным причинам, в том числе по семейным обстоятельствам, по письменному заявлению работникам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

Работодатель обязан предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работникам, имеющим 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ);

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

- в других случаях, рассматриваемых в индивидуальном порядке.

4.13. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы. (Ст.262 ТК РФ).

4.14. Выходными днями являются:

- для работников по 5-дневной рабочей неделе – суббота и воскресенье;

- для работников по 6-дневной рабочей неделе – воскресенье.

4.15. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.16. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания не возможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время. Места для отдыха и приёма пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа. (ст. 108 ТК РФ).

1. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно- вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной работникам продолжительности рабочего времени.

4.18. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательной организации и графиками работ с указанием их характера.

**5. Оплата труда**

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ,

- Федеральным Законом Российской Федерации от 12.01.1996. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»,

- Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012. № 273- ФЗ «Обобразовании в Российской Федерации»,

- иными законодательными и нормативными актами РФ и Челябинской области.

5.2. Заработная плата выплачивается не реже двух раз в месяц 6 и 21 числа, перечислением денежных средств на основании личного заявления, на указанный работником счет в банке. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня

5.3. Должностные оклады работников устанавливаются в соответствии с Профессиональными квалификационными группами (ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

5.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда в колледже, предусмотренной «Положением о порядке оплаты труда, доплатах, надбавках, премиях и других выплат стимулирующего характера», и включает в себя:

* оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с ПКГ;
* доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника в соответствии с критериями эффективности ;
* доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
* компенсационные выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;
* другие надбавки и выплаты, предусмотренные локальными нормативными актами об оплате труда, выплатах стимулирующего характера;

5.5. Работодатель обязуется обеспечить возможность ознакомления каждого работника со сведениями о себе, подаваемыми в пенсионный фонд по персонифицированному учету.

5.6. За заслуги в становлении и развитии Колледжа сотрудники колледжа, имеющие стаж работы в колледже более 15 лет могут быть награждены Знаком «За заслуги в развитии колледжа», за внесение существенного вклада в становление и развитие колледжа, согласно Положению о Знаке «За заслуги в развитии колледжа». В отдельных случаях Знаком «За заслуги в развитии колледжа» могут быть награждены лица, не работающие в колледже, но оказавшие большую помощь в развитии материально-технической базы и практической подготовки студентов колледжа.

5.7. Материальная помощь неработающим пенсионерам, ветеранам труда, ветеранам колледжа, осуществляется на основании решения Совета колледжа.

5.8. Материальное поощрение работников осуществляется в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах.

5.9. Всем работникам ежемесячно выдаются расчетные листки с указанием видов выплат заработной платы и удержаний из нее.

Локальные нормативные акты по оплате труда принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

**6. Гарантии при направлении в служебные командировки**

6.1. При направлении в служебную командировку, в том числе на курсы повышения квалификации, работнику гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка. Возмещение расходов по проезду, по найму жилья.

6.2. При направлении в служебную командировку, производится возмещение суточных расходов, в пределах, не превышающих:

* -на территории области - 250 рублей;
* -на территории Российской Федерации – 500 рублей;
* - г. Москва, г. Санкт-Петербург – 700 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке.

**7. Трудовой распорядок. Дисциплина труда**

7.1. Все работники колледжа обязаны подчиняться Правилам внутреннего трудового распорядка учреждения и выполнять требования должностных инструкций.

7.2. Работника, добросовестно исполняющего трудовые обязанности, работодатель вправе поощрить в виде морального (благодарность, грамота) и (или ) материального поощрения (премия, ценный подарок).

Поощрения осуществляются по решению Комиссии по эффекивности деятельности в соответствии с локальными нормативными актами Колледжа и приказами учредителя.

7.3. За совершение дисциплинарного проступка к работнику применяется дисциплинарное взыскание в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

**8. Охрана труда**

Работодатель (администрация) строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

8.1. Работодатель обеспечивает проведение в учреждении специальной оценки условий труда рабочих мест с последующей переоценкой в сроки, установленные законодательством.

8.2. Работодатель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, 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.

8.3. Работодатель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда и последующие обучения в сроки, установленные законодательством.

8.4. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

8.5. Работодатель обеспечивает работников технического персонала специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.6. Работодатель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, в соответствии с установленным законодательством.

8.7. Работодатель в целях охраны здоровья работников обеспечивает соблюдение и выполнение установленный санитарными нормами воздушно-тепловой режим в осеннее - зимний период.

**9.Гарантии профсоюзной деятельности.**

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Председатель первичной профсоюзной организации в обязательном порядке принимает участие в работе комиссии по установлению стимулирующих выплат, по проведению специальной оценки условий труда и охране труда.

9.5. Члены профсоюза включаются в состав комиссий колледжа по тарификации, распределению стимулирующих выплат и другие.

9.6. Увольнение работников, являющихся членом профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.7. Выборному комитету профсоюза разрешается осуществлять общественную работу в рабочее время.

9.8. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник не являющийся членом профсоюза уполномочил профком предоставлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % заработной платы.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.11. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование для работы помещение.

Все помещения обеспечиваются рабочей мебелью: столами, стульями, шкафами для документации, стеллажами для книг. Организуют необходимую телефонную связь, для ведения собраний, конференция профсоюзной организации представляет помещение конференц-зала по предварительной заявке, а так же по мере необходимости, множительную технику, оргтехнику, канцелярские товары.

Ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещений обеспечивает бесплатно.

9.12. Работодатель предоставляет в распоряжение профсоюзному комитету по предварительной заявке для выполнения служебных обязанностей автотранспорт.

9.13. Работодатель предоставляет возможность для размещения информации в доступном месте.

10. Обязательства профсоюза

10.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов профкома по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно – правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.4. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.5. Обеспечивать членов профсоюза Колледжа и их детей в возрасте до 15 лет новогодними подарками.

10.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.

10.7. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях заявленных работником письменно за счет средств Профсоюза.

10.8. Осуществлять культурно-массовую работу для членов профсоюза.

10.9. Проводить, не реже одного раза в полугодие, анализ причин заболеваемости с выработкой мероприятий по их сокращению.

**11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон**

Стороны Коллективного договора договорились:

11.1. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников не реже 2 раз в год.

11.3. Рассматривать в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

**Приложение № 1**

**к Коллективному договору**

**Поощрения, памятные подарки к юбилейным датам и праздникам**

1. За большой личный вклад неработающим пенсионерам, ветеранам труда, ветеранам колледжа к юбилейным датам и праздникам могут вручаться памятные подарки или денежные вознаграждения.

2. За большой личный вклад, активное участие в общественной жизни сотрудникам колледжа к юбилейным датам могут вручаться памятные подарки.

Приложение № 2  
к Коллективному договору

**Поощрения, осуществляются в соответствии**

**с локальными актами Колледжа и приказами учредителя**

1.В соответствии с Положением о Почетной грамоте работники Колледжа могут быть награждены Почетной грамотой не чаще, чем 1 раз в три года, с выплатой денежного вознаграждения в сумме 5000 (Пять тысяч) рублей из средств от приносящей доход деятельности.

2. В соответствии с Положением о Знаке «За заслуги в развитии Колледжа»:

- лицам, работающим в колледже и награжденным Знаком, выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 10000 (Десять тысяч) рублей.

3. На основании п.9 Приложения к [Приказу Министерства здравоохранения Челябинской области от 30.01.2009г. № 45л "О почетной грамоте и Благодарности Министерства здравоохранения Челябинской области"](http://www.zdrav74.ru/files/zdrav74/zakon/Prikaz_O_PG_i__Bl-ti__MZChO___45_l_ot_30.01.2009.zip)

- лица, награжденные Почетной грамотой Министерства здравоохранения поощряются денежной выплатой в размере 10000 (Десять тысяч) рублей.

- лица, которым объявлена Благодарность Министерства здравоохранения, поощряются денежной выплатой в размере 5000 (Пять тысяч) рублей.

**Приложение № 4**

**к Коллективному договору**

Лицам, имеющим дисциплинарные взыскания, стимулирующие выплаты в виде премии (поощрения) не выплачиваются в течении одного календарного года с момента применения дисциплинарного взыскания.

**Приложение № 5**

**к Коллективному договору**

**НОРМЫ**

**бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств,**

**порядок и условия их выдачи**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Виды смывающих и обезвреживающих средств | Наименование работ и производственных факторов | Норма выдачи на 1 месяц |
| 1 | Мыло | Работы, связанные с загрязнением | 200 г |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла,**

**смывающих и обезвреживающих средств**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень работ и профессий | Виды смывающих и обезвреживающих средств | Количество работников |
| 1 | Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания | Мыло | 1 |
| 2 | Уборщик служебных помещений | Мыло | 1 |
| 3 | Дворник | Мыло | 1 |

**Приложение № 6**

**к Коллективному договору**

**НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦОДЕЖДЫ, СПЕЦОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

(на основании Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 октября 2008 г. N 541н)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п\п | Профессия или должность | Наименование средств индивидуальной защиты | Нормы выдачи на год (количество единиц или комплектов) |
| 1 | Столяр | Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Фартук хлопчатобумажный  Рукавицы комбинированные или  Перчатки с полимерным покрытием  Ботинки кожаные | 1  2  4 пары  4 пары  1 пара |
| 2 | Кладовщик | Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Рукавицы комбинированные или  Перчатки с полимерным покрытием  Ботинки кожаные с жестким подноском | 1  4 пары  4 пары  1 пара |
| 3 | Слесарь-сантехник | Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный с  водоотталкивающей пропиткой  Сапоги резиновые  Рукавицы комбинированные или  Перчатки с полимерным покрытием  Перчатки резиновые  Противогаз  На наружных работах зимой  дополнительно:  Куртка на утепляющей прокладке  Брюки на утепляющей прокладке  Валенки или  Сапоги кожаные утепленные | 1 на 1,5 года  1 пара  6 пар  Дежурные  дежурный  по поясам  по поясам  по поясам  по поясам |
| 4 | Уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений | Халат хлопчатобумажный или  халат из смешанных тканей  Рукавицы комбинированные или  Перчатки с полимерным покрытием  При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:  Сапоги резиновые  Перчатки резиновые | 1  6 пар  6 пар  1 пара  2 пары |
| 5 | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Полукомбинезон хлопчатобумажный  для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или  полукомбинезон из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и  механических воздействий  Перчатки диэлектрические  Галоши диэлектрические  При занятости на участках горячих работ:  Комбинезон хлопчатобумажный с  огнезащитной пропиткой вместо  полукомбинезона хлопчатобумажного для защиты от общих производственных загрязнений и механических  воздействий или полукомбинезона из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1  дежурные  дежурные  1 |