

Краевое государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«РУБЦОВСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

Утверждено
собранием коллектива КГБПОУ
«Рубцовский медицинский колледж»
«17» апреля 2023 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
КГБПОУ «Рубцовский медицинский колледж»
2023 г. – 2026 г.

от работодателя:
Директор
КГБПОУ «Рубцовский
медицинский колледж»

от работников:
Председатель Совета трудового
коллектива КГБПОУ «Рубцовский
медицинский колледж»



М.П. *[Signature]* В.В. Кравцова
«17» апреля 2023 г.



М.П. *[Signature]* И.А. Карасева
«17» апреля 2023 г.

Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию
в *Венском государственном Рубцовском Рубцовском районе*
«18» 04 2023 года 43
Регистрационный номер
Аксеевский Стр
(должность) *[Signature]*
Рубцовск
2023

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются «РАБОТНИКИ» КГБПОУ «Рубцовский медицинский колледж» в лице председателя Совета трудового коллектива, действующего на основании положения «о Совете трудового коллектива» и КГБПОУ «Рубцовский медицинский колледж», именуемое далее как «РАБОТОДАТЕЛЬ», в лице директора, действующего на основании Устава КГБПОУ «Рубцовский медицинский колледж».

Настоящий коллективный договор является правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении.

1.2. Предмет договора

Предметом настоящего договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льготах и гарантиях.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Сфера действия договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения независимо от стажа работы и режима занятости.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления учреждением, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации в форме преобразования.

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

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (см. ст. 43 ТК РФ).

Стороны имеют право продлевать действие настоящего договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.4. Соотношение коллективного договора с законодательством, краевым, городским (районным), отраслевым тарифным соглашениями

Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством и отраслевым тарифным соглашением.

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора и отказываются от забастовок при выполнении условий коллективного договора.

1.6. Права и обязанности сторон

Заклучив коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг друга, и обязуются их соблюдать и выполнять.

1.6.1. Обязанности работодателя (ст. 22 ТК РФ):

- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и коллективным договором, по согласованию с Советом трудового коллектива (ст.8 ТК РФ);
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;
- обеспечивать занятость работников;
- создавать условия, необходимые для сохранения занятости работников;
- предоставлять сотрудникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Положением об оплате труда;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- вести коллективные переговоры, а так же заключать коллективный договор;
- предоставлять Совету трудового коллектива полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля, за их выполнением;
- рассматривать представления соответствующих органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;

– возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ и нормативными правовыми актами.

1.6.2. Обязанности Совета трудового коллектива:

– представляет и защищает интересы членов трудового коллектива во взаимоотношениях с администрацией, работодателем в области трудового права.

– содействует организации и созданию безопасных условий осуществления образовательного процесса, соблюдения санитарно-гигиенических правил и норм, противопожарных и антитеррористических мероприятий.

– участвует в разработке локальных актов учреждения, касающихся интересов трудового коллектива.

– согласовывает характеристики и решения администрации о выдвижении кандидатур на награждение.

– вносит предложения для рассмотрения администрацией и работодателем по выделению внебюджетных средств учреждения на социальную поддержку сотрудников.

– участвует в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

– представляет и защищает интересы сотрудников колледжа во взаимоотношениях с администрацией колледжа, рассматривает и разрешает трудовые споры между сотрудниками и администрацией.

– периодически доводит промежуточные итоги выполнения коллективного договора до трудового коллектива;

– принимает участие в рассмотрении трудовых споров;

1.6.3. Обязанности работников (ст. 21 ТК РФ):

– добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, оговоренные трудовым договором;

– соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;

– соблюдать трудовую дисциплину;

– выполнять установленные нормы труда;

– соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

– бережно и экономно расходовать основное сырье, вспомогательные материалы, рационально их использовать;

– бережно относиться к имуществу работодателя и других работников; незамедлительно сообщить работодателю либо руководителю структурного подразделения о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

1.6.4. Права работодателя (ст.22 ТК РФ):

- распоряжаться прибылью, остающейся в распоряжении учреждения, согласно смете фонда потребления;
- принимать локальные нормативные акты;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения.

1.6.5. Права Совета трудового коллектива:

– получать всю необходимую информацию, необходимую для контроля и экспертизы, выполнения коллективного договора и осуществления своих защитных функций;

– получать информацию от руководителей и иных должностных лиц учреждения о состоянии условий и охраны труда (ст.370 ТК РФ);

– инициировать и участвовать в судебных заседаниях по поводу невыплаты заработной платы;

– организовывать коллективные действия в случае невыполнения работодателем положений коллективного договора в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и Законом Российской Федерации "О порядке разрешения коллективных трудовых споров".

1.6.6. Права работников, являющихся членами Совета трудового коллектива:

Члены коллектива могут уполномочить Совет трудового коллектива представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений в коллективный договор и контроля за его выполнением.

2. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Уровень развития социального партнерства характеризуется и участием работников в управлении учреждением.

Трудовым кодексом (ст.53 РФ) определяется, что основными формами участия работников в управлении учреждением являются:

– учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, коллективным договором;

– проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

– получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

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

– участие в разработке и принятии коллективного договора;

– иные формы, определенные Трудовым кодексом, учредительными документами учреждения, коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации учреждения;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

– по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления учреждением соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК).

В связи с этим в коллективный договор необходимо включать следующие обязанности сторон.

Обязанности сторон:

- проведение взаимных консультаций по социально-трудовым и связанным с ними экономическими вопросами работников учреждения, по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- проводить мероприятия по повышению эффективности производства и труда.

Работодатель обязан:

- учитывать мнение Совета трудового коллектива в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и коллективным договором;

- предоставлять Совету трудового коллектива информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждать с Советом трудового коллектива вопросы о работе учреждения, принимать предложения от трудового коллектива по ее совершенствованию;

- в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей Совета трудового коллектива (ст. 82 ТК РФ);

- при создании в учреждении комиссии по работе с нарушителями включать в состав комиссии представителей Совета трудового коллектива;

- информировать работников о возможных планах развития и перспективах учреждения (что повысит ориентированность работников в перспективах учреждения и создаст предпосылки для большей уверенности работников в собственном будущем);

– проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (при возникновении необходимости у Работодателя).

Совет трудового коллектива обязан проводить работу с трудовым коллективом:

– по укреплению дисциплины труда, предусматривающее комплекс мер по усилению технологической, производственной, договорной и трудовой дисциплины,

– по формированию чувства ответственности,

– по развитию творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни учреждения.

Совет трудового коллектива имеет право:

– получать необходимую информацию по всем вопросам, касающимся текущей деятельности и социально-трудовым вопросам;

– участвовать в разработке концепции развития учреждения (как правило, эти документы разрабатываются и заслушиваются на общем собрании коллектива);

– принимать участие в подготовке и проведении аттестации работников колледжа;

– участвовать в утверждении, изменении, дополнении Положения об оплате труда;

– вносить предложения по совершенствованию оплаты труда, социальных гарантий в области охраны труда.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны (работодатель и работник) исходят из того, что:

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу определяются трудовым договором, заключаемом в письменной форме. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, после его подписания сторонами один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ). Издание приказа об оформлении приема на работу производится после подписания сторонами трудового договора.

3.2. Трудовые договоры могут заключаться:

-на неопределенный срок

-на определенный срок, но не более пяти лет (срочный трудовой договор).

При заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок до 3-х месяцев, а для руководителей учреждения и его заместителей, главного бухгалтера - до шести месяцев. В испытательный срок не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

3.3. В содержание трудового договора включаются все существенные условия, перечисленные в ст. 57 ТК РФ, с обязательным разъяснением прав работника, в т.ч. право:

- а) на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- б) на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами учреждения и безопасности труда;
- в) на полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- г) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
- д) иных прав, установленных ст. ст. 4, 21 ТК РФ и настоящим коллективным договором.

При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется работнику данного учреждения.

3.4. Условия трудового договора не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

3.5. По письменному заявлению работника в период работы работодатель обязан не позднее трех дней со дня подачи заявления, и при прекращении трудового договора, выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, об увольнении, о награждениях, о переводах, справку о заработной плате и другие).

3.6. Работодатель знакомит вновь принятого работника на работу с приказом о приеме, где указывается наименование его должности, настоящим коллективным договором, штатным расписанием, условиями оплаты труда, правилами внутреннего распорядка, должностной инструкцией.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны (работодатель и работник) договорились:

4.1. Для Работников обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением педагогических Работников Колледжа, для которых законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

4.2. Работодатель обязуется вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым Работником Колледжа.

4.3. Стороны согласились, что продолжительность рабочего времени Преподавателей Колледжа регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным и учебным графиком. Продолжительность рабочего времени руководящих и других Работников Колледжа регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

4.4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день и 20 часов в неделю.

4.5. Продолжительность работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов), накануне нерабочих праздничных и выходных дней уменьшается на один час (статьи 95, 96 ТК РФ). Не сокращается продолжительность работы для работников, принятых специально для работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны (работодатель и работник) договорились:

5.1. Еженедельными выходными днями при шестидневной рабочей неделе - воскресенье,

– при сменной работе согласно графика сменности
Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст.110 ТК РФ).

5.2. Перерывы для отдыха и питания в течение рабочего дня (смены), их продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, которые принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа или трудовым договором.

5.3. Дополнительные ежегодные отпуска присоединяются к основному отпуску, который не может быть менее 28 календарных дней.

5.4. Работодатель предоставляет отпуска работникам согласно ст.122-123 ТК РФ.

5.5. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

- При получении лечебной путевки;
- По семейным обстоятельствам.

5.6. Стороны пришли к соглашению, что работодатель предоставляет работнику краткосрочный отпуск сроком 1 день с сохранением заработной платы в связи:

- Переездом на новое место жительства;
- С непредвиденными обстоятельствами;
- С рождением ребенка;
- Со смертью близкого родственника (мать, отец, муж, жена, брат, сестра, дети).

(В остальных случаях, предусмотренных ТК РФ Ст. 128).

5.7. Предоставлять оплачиваемый день отдыха 1 сентября сотрудникам, имеющим детей, которые пошли в 1 класс.

5.8. При исчислении общей продолжительности ежегодного отпуска дополнительные отпуска по разным основаниям суммируются с ежегодным основным отпуском или по желанию работника.

5.9. Время и очередность предоставления ежегодных отпусков определяются графиками отпусков.

5.10. Графики отпусков составляются с учетом пожеланий работников при условии, что это не противоречит интересам учреждения.

5.11. Работник должен быть уведомлен о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до наступления следующего календарного года (ст.123 ТК РФ).

5.12. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

5.13. Работающим женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 15 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, ежегодный отпуск, по их желанию, предоставляется в удобное для них время.

5.14. Предоставлять дополнительный тарифный отпуск на усмотрение работодателя сроком 5 дней руководителям подразделений (гл. бухгалтеру, зам. директора).

6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

6.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем с участием Совета трудового коллектива.

6.2. Работодатель и Совет трудового коллектива обязуются совместно разрабатывать программы отражающие меры по сохранению действующих, созданию новых рабочих мест, по подготовке работающих к перемещению на другие вакантные должности или к работе по иным специальностям, а также меры по социальной защите лиц, подлежащих высвобождению.

6.3. Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до достижения пенсионного возраста);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одиноким родителям, воспитывающим детей до 16 лет;
- работникам, супруг (а) которого уже является безработным (ой) и др.

6.4. Работники - беременные женщины; женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; одинокие матери или одинокие отцы, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет или воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; несовершеннолетние, не могут быть уволены по инициативе администрации, кроме случаев полной ликвидации учреждения.

6.5. Работодатель рассматривает вопрос о приеме на работу бывших работников, временно потерявших трудоспособность в результате заболевания или производственной травмы.

7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется:

7.1. Организацию оплаты труда, премирование и выплату иных вознаграждений работникам осуществлять согласно соответствующего Положения об оплате труда, об установлении надбавок и доплат компенсационного и стимулирующего характера, о премировании работников Краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Рубцовский медицинский колледж».

7.2. Предоставлять работникам информацию о начисленной заработной плате.

7.3. Выплату заработной платы производить своевременно.

7.4. Применять для работников учреждения минимальные гарантии по оплате труда при соблюдении установленной законодательством РФ продолжительности рабочего времени и выполнении своих трудовых обязанностей (норм труда) в размере минимального размера оплаты труда на момент возникновения случая.

7.5. Индексировать заработную плату (тарифные ставки, должностные оклады) своевременно в соответствии с законодательством РФ.

7.6. Привлечение работника к сверхурочной работе по производственной необходимости производится только с письменного согласия самого работника. Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ.

7.7. За работу в ночную смену (в ночное время) производится доплата 35% тарифной ставки (оклада).

7.8. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере сдельных расценок, часовой или дневной ставки.

7.9. Премирование за основные результаты общей производственной деятельности производится в зависимости от личного вклада каждого работника.

8. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА, ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

Стороны понимают, что эффективность работы учреждения, его выживаемость и конкурентоспособность в решающей мере зависят от согласия персонала с целями и политикой руководства, от эффективного мастерства и опыта работников, от удовлетворенности работником своей работой, учреждением и качеством трудовой жизни, четкости проведения политики гуманизации трудовых отношений.

Инвестиции в человеческий капитал распределяются с учетом мнения Совета трудового коллектива, и, прежде всего на следующие цели:

– Организацию обучения преподавателей.

8.1. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работника, проходящим профессиональное обучение или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства.

8.2. На работников предприятия, заключивших ученический договор, распространяется коллективный договор учреждения.

8.3. Работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние, специальные учебные заведения, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

8.4. Работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, предоставляются оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением.

9. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель:

9.1. Обеспечивает наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой учреждения (ст. 212 ТК РФ).

9.2. Обеспечивает разработку и утверждение инструкций по охране труда с учетом мнения СТК (ст. 212 ТК РФ).

9.3. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров для определения пригодности к поручаемой работе (ст. 69,213,266,328 ТК РФ).

9.4. Оборудует санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, аптечку, укомплектованную набором лекарственных средств для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ).

9.5. Обеспечивает доставку заболевших на рабочем месте в лечебные учреждения или домой на транспорте учреждения (ст. 223 ТК РФ).

9.6. Немедленно информирует родственников пострадавших о случившемся (ст. 228 ТК РФ).

9.7. Рассматривает результаты расследования несчастных случаев на производстве в целях профилактики с обязательным участием СТК (ст. 230 ТК РФ).

9.8. Обеспечивает бесплатную выдачу средств индивидуальной защиты работникам в соответствии с требованиями по результатам аттестации рабочих мест (ст. 221 ТК РФ).

9.9. Утверждает комиссию по охране труда на паритетных началах, для разработки и утверждения соглашения по охране труда (ст.218 ТК РФ).

9.10. Обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с соглашением по охране труда (ст.218 ТК РФ).

9.11. Применяет к представителям СТК дисциплинарные взыскания, включая увольнение по инициативе работодателя, только с предварительного согласия СТК (ст. 374 ТК РФ).

9.12. Предоставляет работнику при отказе его от выполнения работ, создающих опасность для жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда по вине работодателя, другую работу до устранения такой опасности с сохранением среднего заработка (ст. 220 ТК РФ).

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ, СОЦИАЛЬНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ, ОЗДОРОВЛЕНИЕ, ОТДЫХ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

Работодатель обязуется:

10.1. Работодатель обязуется своевременно и в полном объёме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование в размере, определенном законодательством РФ.

10.2. Работодатель обязан предоставлять индивидуальные сведения по персонифицированному учёту в сроки, определенные законодательством РФ.

10.3. Производить оплату дней нетрудоспособности в установленном порядке.

Работодатель имеет право при наличии фонда экономии по средствам от приносящей доход деятельности:

10.4. Выделять средства для оплаты путевок (полностью или частично) однократно в течение года на санаторно-курортное лечение и проведение мероприятий по оздоровлению сотрудников.

10.5. При выходе на пенсию сотруднику, отработавшему в колледже не менее 10 лет, выплачивать единовременное вознаграждение, размер которого равен одной среднемесячной заработной плате.

10.6. Ежегодно в канун праздников Дня Победы, Нового года и др. чествовать ветеранов войны и труда, ушедших на пенсию из учреждения.

10.7. Производить частичную оплату родительской доли стоимости путевок для отдыха и санаторно-курортного лечения детей сотрудников до 14 лет (включительно) согласно Положения о компенсации работникам расходов на приобретение путёвок для детей в загородные стационарные организации отдыха Алтайского края.

10.8. Производить единовременную выплату в размере должностного оклада (нового оклада) или в абсолютных величинах сотрудникам в честь юбилейных дат 45, 50, 55, 60, 65, 70 и т.д. лет (для женщин с 45-летнего возраста; для мужчин, начиная с 50 лет) при условии, что сотрудник отработал в учреждении не менее 3 лет или в системе Министерства здравоохранения Алтайского края.

10.9. Выделять средства работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (включительно) на приобретение новогодних подарков при условии, что сотрудник отработал в колледже не менее 6 месяцев.

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА (СТК).

Стороны договорились о том, что:

11.1 Работодатель признает СТК представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

(ст. ст. 29, 31 ТК РФ);

11.2. СТК берет на себя обязанности представительного органа, через который работники реализуют право на участие в управлении учреждением в виде:

– получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

– проведения с работодателем консультаций по вопросам принятия локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

– учета мнения СТК в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором (ст. ст. 52,53 ТК РФ).

11.3. Кроме того, членам Совета трудового коллектива, не освобожденным от основной работы, в соответствии с коллективным договором может предоставляться время (в часах или днях) необходимое для выполнения общественной работы или для краткосрочной учебы.

11.4. За нарушение прав и гарантий деятельности СТК, предусмотренных как федеральным законодательством, так и настоящим коллективным договором, руководящие органы несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами (ст. 378 ТК РФ).

12. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

Стороны коллективного договора договорились:

12.1. Молодыми педагогическими сотрудниками считаются Работники в возрасте до 35 лет.

12.2. Работодатель совместно с представительным органом работников разрабатывает и принимает программу работы с молодыми преподавателями в колледже.

12.3. Работодатель совместно с представительным органом работников утверждает Положение о наставничестве. Закрепляет наставников за всеми молодыми работниками не позднее двух месяцев с начала их работы и не менее чем на шесть месяцев.

12.4. Работодатель обеспечивает повышение квалификации молодых педагогических работников не реже одного раза в три года.

13. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для заключения коллективного договора.

В случае внесения в приложения коллективного договора принципиальных и значительных изменений и дополнений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании (конференции) работников учреждения. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступить любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения коллективного договора, должна уведомить об этом другую сторону не позднее, чем за 7 дней письменно, с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения. Организационную работу по внесению изменений и дополнений, как правило, проводит комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

Любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к коллективному договору следует довести до всех работников учреждения с объяснением причин, их вызвавших.

Если же работники учреждения на собрании (конференции) выскажутся против предложенных изменений, то возможна ситуация, при которой собрание (конференция) отклонит лишь часть предложений об изменении тех или иных пунктов коллективного договора. В таких случаях можно допустить принятие собранием (конференцией) согласованной части изменений с поручением комиссии продолжить работу по обсуждению, доработке и принятию решений по спорным предложениям (ст. 372 ТК РФ).

14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Контроль за выполнением коллективного договора администрация и Совет трудового коллектива осуществляют постоянно: от администрации - руководители подразделений и служб, от СТК - уполномоченные им лица и члены СТК.

При осуществлении контроля каждая из сторон обязана предоставлять другой стороне необходимую для этого имеющуюся у нее информацию.

В целях осуществления контроля со стороны СТК в учреждении должна создаваться постоянная комиссия на срок полномочий Совета трудового коллектива. Члены комиссии отслеживают ход выполнения положений коллективного договора, информируют СТК о положении дел, который и принимает соответствующее решение, внося его, в случае необходимости, на рассмотрение работодателя, либо общего собрания (конференции) работников организации.

Совет трудового коллектива запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно ее получает, при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией, заслушивает на своих заседаниях полученную от администрации информацию с приглашением ее представителей, о ходе выполнения положений коллективного договора.

15. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

Трудовым кодексом Российской Федерации рассматривается 3 вида нарушения:

- за уклонение от участия в переговорах (ст.54 ТК РФ);
- за не предоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст.54 ТК РФ);
- за нарушение и невыполнение коллективного договора, соглашения (ст.55 ТК РФ) В случае совершения подобных правонарушений виновные в том лица, представляющие работодателя, подвергаются штрафу, налагаемому в судебном порядке. Размер штрафа и порядок его взыскания определяется Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП).

Дела о наложении штрафов рассматриваются судом по заявлению представителей работников, соответствующих органов по труду либо по инициативе прокурора.

В случае нарушения работодателем (администрацией) условий коллективного договора Совет трудового коллектива вправе направить работодателю представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается им в недельный срок. В случае отказа устранить эти нарушения или не достижения соглашения в указанный срок Совет трудового коллектива имеет право обратиться в суд для привлечения лиц, представляющих работодателя, виновных в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, либо потребовать от работодателя применения к этим лицам дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения, либо прибегнуть к разрешению трудового спора в соответствии с действующим законодательством.

Совет трудового коллектива может обратиться при необходимости в органы Рострудинспекции, которой предоставлено право применять меры административного наказания (штрафы) к должностным лицам за нарушение коллективных договоров.

ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Правила внутреннего трудового распорядка организации
2. Соглашение по охране труда и смета расходования средств на эти цели