

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного
профессионального образовательного учреждения
Тюменской области
«Ишимский медицинский колледж»

на 2015-2018 г.г.

От работодателя:

Директор
ГАПОУ ТО «Ишимский
медицинский колледж»



А.К.Гартунг

(подпись, Ф.И.О.)

2015 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГАПОУ ТО «Ишимский
медицинский колледж»



Ю.И.Козырева

(подпись, Ф.И.О.)

« 12 » 2015 г.

М.П.

Принят на общем собрании
работников ГАПОУ ТО
«Ишимский медицинский
колледж»

Протокол № 1 от 11.03.2015 г.

Вступает в силу:

с « 12 » марта 2015 г.



**Коллективный договор
на 2015-2018 годы
между администрацией и профсоюзным комитетом
преподавателей и сотрудников
ГАПОУ ТО «Ишимский медицинский колледж»**

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками организации и работодателем и заключенным в соответствии с действующим законодательством РФ.

Сторонами коллективного договора являются: работодатель **ГАПОУ ТО «Ишимский медицинский колледж»**, в лице директора колледжа Гартунга Александра Кондратьевича, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работник», как члены профсоюза, так и не члены профсоюза, уполномочившие орган первичной профсоюзной организации, именуемый далее «**Профком**» в лице председателя **Козыревой Юлии Петровны**, представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

Стороны договорились, что профсоюзный комитет выступает в качестве полномочного представителя коллектива при разработке и ведении переговоров и заключении коллективного договора. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 2015-2018 годов до заключения нового.

Содержание коллективного договора определено соглашением сторон и состоит из следующих разделов:

1. *Трудовой договор.*
2. *Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.*
3. *Рабочее время.*
4. *Время отдыха.*
5. *Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.*
6. *Организация оплаты труда.*
7. *Социальные льготы и гарантии.*
8. *Гарантии деятельности профсоюзной организации.*
9. *Охрана труда и здоровье.*
10. *Контроль за выполнением коллективного договора.*

Все условия коллективного договора, принятые в соответствии с законодательством РФ, являются обязательными для работников ГАПОУ ТО «Ишимский медицинский колледж». Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Условия коллективного договора, ухудшающие по сравнению с законодательством РФ положение работников недействительны.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному соглашению сторон в порядке, установленном Федеральным Законом Российской Федерации.

При принятии Законов РФ по вопросам, которые нашли подкрепление в коллективном договоре, в него вносятся соответствующие изменения и уточнения.

1. Трудовой договор

1.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка и локальными нормативными актами, имеющими отношения к трудовой функции работника.

1.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в статье 59 ТК РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия **«Работодатель»** обязан предупредить об этом **«Работника»** не менее за три дня до увольнения.

1.3. **«Работодатель»** и **«Работники»** обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст.74 ТК РФ.

1.4. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки в соответствии **«Работника»** поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании обозначает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать 3-х месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более 6-ти месяцев). Испытания при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ст.70 и ст.207 ТК РФ. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности **«Работника»** и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания **«Работодатель»** имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с **«Работником»**, предупредив его в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

1.5. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, нарушения трудовой и производственной дисциплины.

1.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

2.1. Работодатель обязуется создать условия для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность повысить квалификацию по специальности.

2.2. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации работников должны проводиться не только исходя из интересов колледжа, но и исходя из потребностей личностного роста работника. Формы повышения квалификации работников определяются работодателем с учетом мнения профсоюза.

2.3. 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 ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию с периодичностью не реже, чем раз в 5 лет.

2.4. Работодатель обязуется предоставлять 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 статьями 173-176 ТК РФ.

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

2.6. Работодатель обязуется организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3. Рабочее время

3.1. Рабочее время регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

3.1.2. Для преподавательского состава устанавливается 36-часовая шестидневная рабочая неделя. При этом совокупная нагрузка (учебная, учебно-методическая, организационно-методическая, научная и воспитательная) преподавателя составляют 1440 часов в год. Объем каждого вида нагрузки определяется в соответствии с Положением о планировании работы преподавателя ГАПОУ ТО «Ишимский медицинский колледж».

3.1.3. 40-часовая 5-ти дневная неделя установлена:

- для административно – управленческого персонала (директор, главный бухгалтер, заведующий хозяйством, начальник штаба по ГО и МР, юрист);
- для учебно-вспомогательного персонала (бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, секретарь учебной части, секретарь-машинистка отделения повышения квалификации, зав.библиотекой, программист, инженер по охране труда, фельдшер);
- для общепроизводственного персонала (плотник-столяр, дворник, слесарь-сантехник, электрик, рабочий по обслуживанию зданий, водитель).

3.1.4. Для остальных категорий работников (заместитель директора по учебной работе, заведующий практикой, заместитель директора по воспитательной работе, заведующий отделением, руководитель по физическому воспитанию, библиотекарь, старший лаборант, лаборант, уборщик помещения, гардеробщик, вахтер, сторож) устанавливается **6-ти дневная 40-часовая рабочая неделя.**

3.1.5. Руководители структурных подразделений имеют право при необходимости или по просьбе сотрудника **устанавливать режим гибкого рабочего времени**, если это не влияет на качество труда и режим работы колледжа в соответствии со ст.102 ТК РФ.

3.1.6. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии **неполный рабочий день или неполная рабочая неделя**. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщине, работнику имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, при этом оплата труда производится пропорционально отработанному времени.

3.2. Привлечение работодателем работника к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника.

Привлечение работодателем работника к сверхурочным работам без письменного согласия работника допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственных аварий, стихийных бедствий;

- для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование учебного заведения;

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4-х часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.

3.3. Привлечение работника к работе в выходные и праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному приказу (распоряжению) руководителя с учетом мнения профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и праздничные дни без их письменного согласия допускается в случаях предусмотренных статьей 113 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной день и нерабочий праздничный оплачивается в 2-кратном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4. Администрация обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы работников.

3.5. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии администрация не допускает к работе в данный рабочий день.

4. Время отдыха.

4.1. Очередные отпуска работникам предоставляются по графику, утвержденному администрацией при согласии профсоюзного комитета в срок до 1 января.

4.1.1. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам очередной отпуск работника по согласованию с администрацией может быть перенесен на другое время.

4.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в колледже. В последующие годы работы отпуск предоставляется в любое время года в соответствии с графиком, который составляется администрацией на каждый календарный год и доводится до сведения работников не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

4.3. Оплата за время отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала, если администрация своевременно не выплатила отпускные, то по требованию работника отпуск должен быть перенесен.

4.4. Дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день предоставляются в соответствии с правилами внутреннего распорядка.

4.5. Работники колледжа имеют право на оплачиваемые социальные отпуска по следующим основаниям:

- на свадьбу (работников и их детей) – 2 дня;
- на похороны близкого родственника (мать, отец, жена, муж, дети) – 2 дня;
- одному из родителей школьников младших классов (до 10 лет включительно) 1 сентября – предоставляется 1 день с сохранением заработной платы;
- день окончания школы для родителей и выпускников – 1 день с сохранением заработной платы;
- в день рождения работника администрацией предоставляется 1 оплачиваемый свободный день.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем, за два месяца до его начала 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, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

5.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

5.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.7. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

6. Организация оплаты труда.

6.1. Оплата труда работников колледжа определяется Положением об оплате труда и Положением распределении стимулирующей части фонда оплаты труда разработанной в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Распоряжением администрации Тюменской области №1114-рк от 06.12.2004 г. и согласованной с профсоюзным организацией учреждения.

Положение направлено на определение единого подхода к формированию оплаты труда работников учреждения и разработано в целях:

- совершенствования оплаты труда, направленной на стимулирование работников к повышению качества оказания образовательной услуги;
- создания стимулов повышения профессионального уровня работников образования.

Положением определяется право регулировать уровень заработной платы работников директором учреждения в пределах установленных штатным расписанием и фондом оплаты труда.

6.2. Положением об оплате труда фонд оплаты труда распределяется на базовую часть (75 %) и стимулирующую часть (25 %) .

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает ежемесячную гарантированную заработную плату работников колледжа установленную штатным расписанием и тарификационным списком преподавателей.

Доля базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников (ФОТп) состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

Доля общей части фонда оплаты труда педагогических работников включает в себя базовый оклад с учетом учебной нагрузки и повышающих коэффициентов за квалификационную категорию и повышающих коэффициентов за приоритетность предмета.

Объем общей части составляет не менее 75 % доли базовой части фонда оплаты труда (ФОТп) педагогических работников образовательного учреждения.

Объем специальной части (ФОТсп) составляет не более 25 % доли базовой части фонда оплаты труда (ФОТп) педагогических работников образовательного учреждения.

6.3. Специальная часть доли базовой части ФОТ педагогических работников (ФОТсп) учреждения обеспечивает:

6.3.1. осуществление выплат компенсационного характера в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ(ст. ст 146 – 158):

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (*по аттестации рабочих мест*);
- оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями (*Постановление Совета Министров РСФСР от 05.08.1971 г. №533 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений*);

- оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст 151 ТК РФ);
- оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни (ст 153 ТК РФ);
- оплата труда в ночное время (ст 154 ТК РФ);

6.3.2. осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных локальными, правовыми актами учреждения:

- заведование кабинетом до 15 %
- классное руководство до 15 %
- председатель ЦМК (цикловой методической комиссии):
в том числе:
«Объединение классных руководителей» - 15 %
«Общеобразовательных дисциплин» - 30%
«Клинических дисциплин» - 45%

6.3.3. установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к базовым окладам работников учреждения в процентном отношении или абсолютных размерах.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера, не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах.

6.4. Размеры должностных окладов работников учреждения, выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием, настоящим Положением в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором учреждения.

Штатное расписание формируется в зависимости от реальной потребности объемов выполняемых работ, обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, наличия библиотечного фонда.

Штатное расписание формируется и утверждается директором учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТБ).

Штатное расписание преподавательского состава формируется в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм времени

6.5. Должностной оклад педагогического работника предусматривает фиксированный размер оплаты труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

6.5.1. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс по основной должности, рассчитывается по формуле: $ДОп = Обаз(п) * К * А$, где:

ДОп – должностной оклад педагогического работника;

Обаз(п) – базовый оклад педагогических работников;

К – повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

6.5.2. Должностной оклад иных педагогических работников (методист, педагог – психолог, педагог – организатор, педагог дополнительного образования), рассчитывается по формуле:

ДОип = Обаз(ип) * А, где:

ДОип – должностной оклад педагогического работника;

Обаз(ип) – базовый оклад педагогических работников;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

6.5.3. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в следующих размерах:

- первая группа сложности 1,15;

- вторая группа сложности 1,10;

- третья группа сложности 1,05.

6.5.4 Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога устанавливаются в следующих размерах:

- для педагогических работников, имеющих высшую категорию 1,40;

- для педагогических работников, имеющих первую категорию 1,30;

- для педагогических работников, имеющих вторую категорию 1,10

6.5.5. Руководитель может установить повышающий коэффициент до 40% к должностному окладу преподавателя.

6.6. При оплате педагогической работы преподавателей, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых в учреждение для проведения учебных занятий на условиях почасовой оплаты труда, размеры ставок почасовой оплаты устанавливаются соглашением сторон и приказом директора

6.7. Выплата заработной платы производится ежемесячно 10 числа месяца следующего за отчетным. Аванс заработной платы за текущий месяц выплачивается 25 числа данного месяца в размере не менее 50 %

7. Социальные льготы и гарантии

7.1. Работодатель выделяет (1-2 раза в год) транспортные средства работникам организации для их хозяйственно-бытовых нужд бесплатно.

7.2. Работодатель оказывает материальную помощь работникам при наличии средств от приносящей доход деятельности:

✓ в связи с рождением ребенка в размере 1000 рублей;

✓ в связи со смертью близких родственников (отец, мать; муж, жена; дети) в размере не менее одной МРОТ;

✓ в связи с другими особыми обстоятельствами – по ходатайству профсоюзного комитета.

7.3. Работодатель обязуется выплачивать единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении пенсионного возраста, в независимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательным учреждением, в размере 26 тысяч рублей. (Постановление администрации Тюменской области от 29 декабря 2004 года №242-пк (в ред. от 30.09.2013 г. №421-п).

7.4. Работодатель осуществляет следующие меры социальной поддержки неработающих пенсионеров по старости, проработавших в колледже более 10 лет, ушедших на пенсию из колледжа при наличии средств от приносящей доход деятельности:

- на похороны неработающих пенсионеров их семьям выделяется материальная помощь в размере не менее 1000 рублей.

7.5. Работодатель обеспечивает детей работников новогодними подарками из расчета 450 рублей на каждый подарок при наличии средств от приносящей доход деятельности, а профсоюз организует совместно с представителями работодателя торжественное вручение подарков детям на новогоднем представлении.

7.6. Работодатель оплачивает подарок, а профсоюз организует поздравление и вручение подарков в связи с торжественными событиями в жизни работника:

- уход на пенсию (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет) выплачивается премия из бюджетных ассигнований в размере 5 000 (пять тысяч) рублей,
- юбилейные даты рождения 50-Летие, и последующие 5 лет после выхода на пенсию – выплачивается премия из средств от приносящей доход деятельности в сумме 5 000 рублей.

7.7. По итогам работы работники премируются, согласно положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.8. Работнику по ходатайству руководства структурного подразделения и профсоюзного комитета при возникновении форс-мажорных обстоятельств (пожара, стихийного бедствия и пр.) администрацией оказывается единовременная материальная помощь в размере не менее 1000 рублей при наличии средств от приносящей доход деятельности.

7.9. Работодатель и профсоюз принимает на себя обязательства организации и проведения одного – двух выходов на природу работников колледжа в течение учебного года (декабрь-январь; июнь месяцы).

8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1. Работодатель и профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ:

- ✓ нормативно-законодательными актами;
- ✓ настоящим коллективным договором.

8.2. Первичная Профсоюзная организация работников ГАПОУ ТО «Ишимский медицинский колледж» представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, работников, не являющихся членами профсоюза, только в том случае, если они добровольно и ежемесячно производят уплату взносов солидарности в профсоюзный комитет (наличной суммой или по заявлению – безналичной суммой) в размере 1% месячной заработной платы.

8.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей структурных подразделений других должностных лиц колледжа.

Вновь принимаемых на работу сотрудников работодатель должен ознакомить с деятельностью профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с профсоюзом.

8.4. Работодатель предоставляет Профсоюзу на период действия Коллективного договора в бесплатное пользование помещения для проведения заседаний профсоюзного комитета по адресу: ул. Луначарского, 65, а также обязуется предоставлять зал для проведения профсоюзных собраний (конференций) работников по адресу: ул. Ленина, 56.

8.5. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом работников здравоохранения РФ.

В таком же порядке и на тех же условиях работодатель перечисляет на счет Профсоюза денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами Профсоюза, но на которых распространяется настоящий Коллективный договор, в размере 1% от их заработной платы.

8.6. Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающихся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель в предусмотренных Трудовым кодексом РФ и настоящим Коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в

выборный профсоюзный орган (профсоюзный комитет ГАПОУ ТО «Ишимский медицинский колледж»).

9. Охрана труда и здоровье.

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

9.1. Выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в сумме 30 000 (тридцать тысяч) рублей, согласно сметы.

9.2. Провести обучение и проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов предприятия в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (1 раз в 3 года).

9.3. Организовать:

- проведение обязательного периодического медицинского осмотра работников организации в установленные сроки, обязанных проходить периодический медицинский осмотр (ежегодно).

9.4. Обеспечить:

- своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обеззараживающих средств, в соответствии с установленными нормами.

9.5. Обеспечить обязательное, за счет средств организации, медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.6. Организовать общественный контроль (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива) за состоянием условий и охраны труда в подразделениях учреждения.

9.7. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива), совместных комитетов (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать сотрудников о принимаемых мерах в этой области.

9.8. Обеспечить гарантии прав деятельности уполномоченного по охране труда профессионального союза или трудового коллектива:

- создать необходимые условия для работы уполномоченных, обеспечить их нормативно-правовыми актами по охране труда;

- обеспечить уполномоченных по охране труда дополнительными социальными гарантиями (дополнительный отпуск, материальное и моральное поощрение и другие).

9.9. Разрабатывать и утверждать локальные нормативные акты по охране труда на предприятии с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

9.10. Информировать профком предприятия о каждом несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании. При расследовании несчастных случаев в учреждении в состав комиссии включать самого пострадавшего (доверенное лицо), представителя профкома учреждения, а при расследовании группового, тяжелого и со смертельным исходом несчастного случая в учреждении – представителя территориального объединения профсоюзов.

9.11. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

9.12. Сохранить место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине сотрудника (ст. 220 ТК РФ)

9.13. Обеспечить гарантии права сотрудников по охране труда, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ и федеральным законом «Об основах охраны труда в РФ» и закрепление этих прав в трудовых договорах.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Профсоюзный комитет совместно с администрацией создает комиссию из равного числа представителей для осуществления контроля за выполнением норм коллективного договора.

При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять для этого информацию.

Стороны, подписавшие договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на собраниях трудового коллектива.

Если какое – либо положение Договора не выполняется во время его действия, вопрос оперативно решается директором и профсоюзным комитетом.