

От трудового коллектива:

От Работодателя:

Директор  
государственного бюджетного  
профессионального образовательного  
учреждения Нижегородской области  
«Нижегородский медицинский колледж»



В.Н. Гречко

«23» декабря 2020 года



Председатель  
Первичной профсоюзной  
организации ГБПОУ НО НМК



Т. А. Зимина



«23» декабря 2020 года

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального образовательного  
учреждения Нижегородской области «Нижегородский медицинский  
колледж»

на период с «23» декабря 2020 года по «23» декабря 2023 года

г. Нижний Новгород  
2020 год

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между администрацией государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Нижегородской области «Нижегородский медицинский колледж» (далее - ГБПОУ НО НМК), в лице директора Гречко Владимира Николаевича (далее - «Работодатель», «Администрация») и трудовым коллективом (работниками учреждения, именуемыми далее «Работники»), в лице председателя первичной профсоюзной организации ГБПОУ НО НМК (далее – Первичная профсоюзная организация) Зиминой Татьяны Алексеевны.

1.2. Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), действующими законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

1.4. Стороны, подписавшие коллективный договор признают его юридическое значение и правовой характер и обязуются его выполнять.

1.5. Все приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют с ним одинаковую силу.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу «23» декабря 2020г.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны имеют право вносить в него дополнения и изменения. Изменения и дополнения коллективного договора производятся по взаимному согласию Сторон в соответствии с ТК РФ.

1.8. Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию ГБПОУ НО НМК представителем работников учреждения, поскольку она уполномочена представлять их интересы в области труда и иных связанных с трудом социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

1.9. Первичная профсоюзная организация обязуется присущими профсоюзам средствами и методами содействовать эффективной работе ГБПОУ НО НМК.

1.10. Коллективный договор распространяется на всех работников независимо от стажа работы, членства в профсоюзе и режима занятости (полное или неполное рабочее время и т.д.).

1.11. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется работодателем для уведомительной регистрации.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях, определенных ТК РФ и настоящим коллективным договором.

1.13. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.14. Работодатель и работники заинтересованы в устойчивой хозяйственной деятельности ГБПОУ НО НМК, поддержании обстановки обоюдного доверия и взаимопонимания, достижении высоких профессиональных результатов.

1.15. При реализации положений настоящего коллективного договора стороны будут стремиться избегать конфронтации, а возникающие разногласия решать в соответствии с действующим законодательством.

1.16. Представители сторон, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры. Участвующим в переговорах представителям работников работодатель обеспечивает гарантии, предусмотренные законодательством и настоящим Коллективным договором для участников переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение Первичной профсоюзной организации (принимается по согласованию с Первичной профсоюзной организацией):

- правила внутреннего трудового распорядка;

- положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Нижегородской области «Нижегородский медицинский колледж»;

- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

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

- обсуждение с работодателем вопросов о работе ГБПОУ НО НМК, внесении предложений по её совершенствованию;

- участие в разработке и принятия коллективного договора.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются все условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по письменному соглашению сторон.

О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в ГБПОУ НО НМК работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.5. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в ГБПОУ НО НМК.

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ и ст. 336 ТК РФ) и иными федеральными законами.

2.7. Учебная нагрузка для преподавателей, состоящих в штате ГБПОУ НО НМК, в совокупности по бюджетной и внебюджетной образовательной деятельности ограничивается верхним пределом 1440 часов в год.

2.8. Преподавательская работа руководящих и других работников ГБПОУ НО НМК без занятия штатной должности в ГБПОУ НО НМК в объеме до 300 часов оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

### **3. ПРАВА РАБОТНИКОВ**

#### **3.1. Работники имеют право на:**

- 3.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.
- 3.1.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.
- 3.1.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.
- 3.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
- 3.1.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.
- 3.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.
- 3.1.7. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.
- 3.1.8. Участие в управлении ГБПОУ НО НМК в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.
- 3.1.9. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.
- 3.1.10. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.
- 3.1.11. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
- 3.1.12. Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
- 3.1.13. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

### **4. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

#### **4.1. Работники обязуются:**

- 4.1.1. Соблюдать производственную и трудовую дисциплину в строгом соответствии с должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка ГБПОУ НО НМК и настоящим Коллективным договором.

4.1.2. Выполнять все приказы и распоряжения работодателя, относящиеся к его компетенции, соответствующие трудовому договору работника, не противоречащие законодательству и требованиям по охране труда.

4.1.3. Выполнять государственное задание, связанное с выполнением работ, оказанием услуг, относящихся к основным видам деятельности ГБПОУ НО НМК в сфере образования. Выполнять порученную работу в строгом соответствии со своей квалификацией, качественно и в установленный срок выполнять установленные нормы труда.

4.1.4. Не совершать умышленно либо по неосторожности никаких действий, ведущих к порче или уничтожению имущества работодателя и других работников.

4.1.5. Использовать все предоставляемые работодателем возможности для повышения своей деловой, профессиональной квалификации, обеспечивать взаимозаменяемость на рабочих местах в пределах своей специальности (квалификации).

4.1.6. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором.

4.1.7. Соблюдать Устав ГБПОУ НО НМК, правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину.

4.1.8. Педагогические работники обязаны знать и соблюдать Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в том числе обязанности и ответственность педагогических работников.

4.1.9. Нести установленную трудовым законодательством ответственность за порчу или гибель имущества работодателя.

## **5. ПРАВА РАБОТОДАТЕЛЯ**

### **5.1. Работодатель имеет право:**

5.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

5.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

5.1.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

5.1.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

5.1.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

5.1.6. Принимать локальные нормативные акты.

## **6. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

### **6.1. Работодатель обязуется:**

6.1.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

6.1.2. Выполнять принятые на себя в соответствии с настоящим коллективным договором обязательства.

6.1.3. Учитывать мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (в случаях предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором).

6.1.4. Обеспечивать участие Работников в управлении ГБПОУ НО НМК, в соответствии с законодательством и иными локальными актом, действующими в ГБПОУ НО НМК.

## **7. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ**

### **7.1. Работодатель гарантирует:**

7.1.1. Строгое исполнение законодательства РФ в обеспечении занятости работников и реализации права граждан на труд.

7.1.2. Высвобождение работников в связи с сокращением численности или штатов осуществлять в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ и Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 года № 1032-1.

7.2. Работодатель обязуется в сроки, определенные законодательством, представлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации проекты приказов о массовом сокращении численности и штата, планы, графики высвобождения работников и связанную с этим информацию (причины сокращения численности или штата, предполагаемые сроки, списки имеющихся вакансий).

Критерии массового увольнения установлены в соответствии с Отраслевым соглашением в отношении государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Нижегородской области по основным направлениям социально-экономической защиты работников здравоохранения на 2018-2020 годы (Регистрационный № 1/18-ОС от 05.02.2018 года) и п. 4.4. Соглашения между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов «ОблСовПроф», Региональным объединением работодателей «Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей» о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2018 - 2020 годы (Регистрационный № 2-П/4/А-11 от 9 января 2018 года).

Критерием массового увольнения считается сокращение численности (штата) работников ГБПОУ НО НМК в процентном отношении к среднесписочной численности работающих (за предшествующий соответствующий период):

10% и более - в течение трех месяцев;

15% и более - в течение шести месяцев;

20% и более - в течение года

7.3. Преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения численности или штатов работников имеют лица, перечень которых определен законодательством (ст.179 ТК РФ), а также:

- работникам предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- работникам, проработавшим в ГБПОУ НО НМК свыше 10 лет;
- одиноким родителям, воспитывающим детей до 18-летнего возраста;
- родителям, воспитывающим детей - инвалидов до 18-летнего возраста;
- родителям, воспитывающим двух и более детей;
- работникам, награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

7.4. Увольнение несовершеннолетних, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, производить только в случае полной ликвидации учреждения.

7.5. Работодатель вправе при наличии денежных средств по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации организовать переобучение высвобождаемых работников новым профессиям.

## **8. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

8.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ГБПОУ НО НМК.

8.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ГБПОУ НО НМК.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

8.3.2. 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 (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

## **9. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

9.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемыми на Работников Уставом ГБПОУ НО НМК.

9.2. Администрации и специалистам ГБПОУ НО НМК продолжительность рабочего времени устанавливается не более 40 часов в неделю.

9.3. Для педагогических работников ГБПОУ НО НМК устанавливается 6-дневная рабочая неделя, с выходным днём – воскресенье, с сокращенной продолжительностью рабочего времени не более 36 часов в неделю.

9.4. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других Работников. В эти периоды педагогические Работники привлекаются Работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

9.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

9.6. Работникам предоставляется следующее время отдыха:  
перерывы в течение рабочего дня (смены);  
ежедневный (междусменный) отдых;  
выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);  
нерабочие праздничные дни:  
1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;  
7 января - Рождество Христово;  
23 февраля - День защитника Отечества;  
8 марта - Международный женский день;  
1 мая - Праздник Весны и Труда;  
9 мая - День Победы;  
12 июня - День России;  
4 ноября - День народного единства;  
отпуска.

9.7. Привлечение Работников к работе в выходные дни допускается в исключительных случаях, определенных законодательством РФ (ст.113 ТК РФ). Работа в выходной день компенсируется в соответствии с ТК РФ (ст.153).

9.8. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков (ст.115 ТК РФ).

9.9. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с графиком отпусков.

9.10. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка

9.11. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

9.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель предоставляет на основании письменного заявления работника отпуск:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году без сохранения заработной платы;

работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году без сохранения заработной платы;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году без сохранения заработной платы;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году без сохранения заработной платы;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и родные сестры, дедушка, бабушка, внуки) - до пяти календарных дней без сохранения заработной платы или 3 дня с сохранением заработной платы (кроме случая рождения ребенка);

работникам в случае проводов детей в армию -1 день с сохранением заработной платы,

работнику, имеющему детей школьного возраста до 10 лет – 1 день с сохранением заработной платы 1 сентября.

9.13. Отзыв работника из ежегодного отпуска допускается только с его согласия, и в случаях служебной необходимости.

9.14. Работодатель обеспечивает Работникам возможность отдыха и приема пищи в течение рабочего дня одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

9.15. Педагогическим Работникам, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 имеют право на длительный отпуск – до одного года, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

9.15.1. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

9.15.2. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

9.15.3. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

9.15.4. Длительный отпуск педагогическим работникам предоставляется без сохранения заработной платы.

9.15.5. Длительный отпуск предоставляется педагогическим работникам, имеющим на него право до начала учебного года, по личному заявлению педагогического работника.

9.15.6. Заявление о предоставлении длительного отпуска подается не позднее «30» июня каждого календарного года.

9.15.7. Решение о предоставлении (об отказе предоставления) педагогическому работнику длительного отпуска принимает директор не позднее 14 календарных дней с момента подачи соответствующего заявления. Предоставление длительного отпуска оформляется приказом.

9.15.8. Отпуск не может быть разделен на части.

9.15.9. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом

Отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник во время длительного отпуска ухаживал за заболевшим членом семьи.

9.15.10. Длительный отпуск по заявлению работника, поданному в соответствии с пунктом 9.15.6. настоящего Договора, может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

9.15.11. Педагогические работники, работающие по совместительству, пользуются правом предоставления длительного отпуска по основному месту работы.

9.16. Дополнительные отпуска Работникам предоставляются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.116-119).

9.17. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

9.18. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

9.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

9.20. Отзыв работника из ежегодного отпуска допускается только с его согласия и в случаях служебной необходимости.

9.21. Профсоюзный комитет совместно с администрацией могут проводить проверку соблюдения Работниками правил внутреннего трудового распорядка.

9.22. Профсоюзный комитет совместно с администрацией могут проводить поздравительные мероприятия ветеранов и сотрудников с праздниками: День учителя, Новый год, 23 февраля, 8 марта, День медицинского работника.

## **10. ОПЛАТА ТРУДА**

10.1. Оплата труда Работников производится в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, коллективным договором.

10.2. Система оплаты и стимулирования труда устанавливаются Работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

10.3. Условия оплаты труда своевременно доводятся до каждого работника.

10.4. Отраслевая система оплаты труда работников ГБПОУ НО НМК устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников учреждения;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширения прав руководителей по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

10.5. Отраслевая система оплаты труда работников ГБПОУ НО НМК, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области.

Оплата труда работников осуществляется по отраслевой системе оплаты труда с учетом специфики деятельности ГБПОУ НО НМК.

Отраслевая система оплаты труда работников ГБПОУ НО НМК устанавливается и изменяется с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 229;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 230;

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

10.6. Отраслевая система оплаты труда работников ГБПОУ НО НМК включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработка плата работника предельными размерами не ограничивается.

10.7. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Постановлением Правительства Нижегородской области.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностные оклады, ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих, работающих по профессиям рабочих, входящих в эти профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

10.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, профессии, размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

10.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству производится в соответствии с ТК РФ. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

10.10. Должностные оклады (ставки заработной платы), устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка ГБПОУ НО НМК и должностным инструкциями.

10.11. Формирование фонда оплаты труда ГБПОУ НО НМК осуществляется в пределах объема средств ГБПОУ НО НМК на текущий финансовый год.

Орган исполнительной власти Нижегородской области, осуществляющий функции и полномочия учредителя ГБПОУ НО НМК, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников подведомственной организации.

10.12. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются директором ГБПОУ НО НМК на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

10.13. Компенсационные выплаты.

10.13.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

10.13.2. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

10.13.3. Работодатель осуществляет повышение оплаты труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

10.14. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в колледже и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в ГБПОУ НО НМК применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

10.15. Заработка плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором.

10.15.1. Заработка плата работникам выплачивается 3 раза в месяц:

- 17 числа - за первую половину текущего месяца;
- 2 числа следующего месяца – за вторую половину текущего месяца;
- 14 числа – выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работ предыдущего месяца.

10.15.2. Заработная плата педагогическим работникам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда выплачивается 2 раза в месяц:  
- 17 числа - за первую половину текущего месяца;  
- 2 числа следующего месяца – за вторую половину текущего месяца.

10.16. Оплата труда за работу в выходные и праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством.

10.17. В соответствии с ч. 3 ст.112 ТК РФ, педагогическим работникам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение.

Размер дополнительного вознаграждения устанавливается в размере 60 (шестьдесят) рублей 00 копеек за один нерабочий праздничный день, в который сотрудник не привлекался к работе.

Выплата дополнительного вознаграждения производится 2 числа следующего месяца за не рабочие праздничные дни месяца, в которые сотрудник не привлекался к работе.

10.18. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии с законодательством РФ. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно».

10.19. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 07 апреля 2014г. по должности «учитель» учитывается квалификационная категория при работе по должности «преподаватель», в том числе при работе по совместительству.

## **11. ОХРАНА ТРУДА**

По организации и обеспечению безопасных условий труда в ГБПОУ НО НМК стороны пришли к соглашению:

### **11.1. Работодатель обязан обеспечить:**

11.1.1. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

11.1.2. Проведение специальной оценки условий труда и оценку профессиональных рисков.

11.1.3. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда на рабочих местах в ГБПОУ НО НМК.

11.1.4. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, 213 ТК РФ).

11.1.5. В установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний работников по охране труда согласно требованиям Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденного постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 года № 1/29. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст.225 ТК РФ).

11.1.6. Предоставление при приеме на работу работникам информации о состоянии условий и охране труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов, средствах индивидуальной защиты, льготах и компенсациях, предусмотренных действующим законодательством (ст.212 ТК РФ).

11.1.7. Наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств ГБПОУ НО НМК.

11.1.8. Недопущение применения труда женщин и лиц моложе 18 лет на работах с вредными условиями труда.

11.1.9. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ).

11.1.10. Своевременное бесплатное обеспечение работников прошедшей обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами (ч.1 ст.221 ТК РФ) по перечню профессий и должностей согласно приложению № 1 к настоящему коллективному договору. При необходимости дополнительные средства индивидуальной защиты могут предоставляться работникам сверх типовых норм.

11.1.11. Своевременное обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами (ст.221 ТК РФ) согласно приложению № 2 к настоящему коллективному договору.

11.1.12. Рассмотрение письменного представления профсоюзов об устраниении нарушений требований охраны труда и информировать представителей профсоюзов о результатах рассмотрения и принятых мерах в течение 10 дней после получения представления.

11.1.13. Проведение своевременного расследования несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и ведение их учета.

11.1.14. Гарантии и компенсации Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с действующим законодательством по результатам специальной оценки условий труда:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей;

- доплата к тарифной ставке (окладу) на работах с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей;
- бесплатная выдача по установленным нормам молоко или других равноценных пищевых продуктов.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

11.1.15. Разработку и утверждение инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

11.1.16. Осуществление совместно с профкомом контроля за состоянием условий и охраны труда, финансированием и выполнением мероприятий по охране труда. Рассмотрение на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива), совместных комитетах (комиссиях) вопросы состояния охраны труда в подразделениях и информирование работников о принимаемых мерах в этой области.

11.1.17. Обеспечить внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда (Типовое положение о СУОТ, утвержденное приказом Минтруда России от 19.08.2015 № 438н).

## **11.2. Работники обязуются:**

11.2.1. Выполнять требования законодательства по охране труда, правил и инструкций по охране труда.

11.2.2. Отвечать в соответствии с законодательством за недобросовестное и неграмотное отношение к средствам труда, к требованиям охраны труда.

11.2.3. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в корпусах колледжа или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания (отравления), а также о нарушениях образовательного процесса, неисправности оборудования и инструмента, которые могут привести к несчастному случаю.

11.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты. Работать в выданной им в соответствии с требованиями по охране труда спецодежде, специальной обуви и с применением других средств индивидуальной защиты.

11.2.5. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастном случае на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

11.2.6. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

### **11.3. Стороны коллективного договора совместно:**

11.3.1. Способствуют формированию у работников ГБПОУ НО НМК культуры здорового образа жизни, совершенствуют профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников ГБПОУ НО НМК.

11.3.2. Осуществляют выполнение Соглашения по охране труда (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору).

## **12. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА**

### **12.1. Работодатель:**

12.1.1. Соблюдает права профсоюза, всемерно содействует его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.1.2. Не допускает 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.

12.1.3. Безвозмездно предоставляет выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

12.1.4. Передает в бесплатное пользование профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации находящиеся на балансе работодателя помещения и другие объекты, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана осуществляются работодателем.

12.1.5. Не препятствует представителям первичной профсоюзной организации в посещении структурных подразделений ГБПОУ НО НМК, в которых работают члены профсоюза, для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора.

12.1.6. Предоставляет профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

12.1.7. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой работнику заработной платы.

Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

12.2. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности ГБПОУ НО НМК.

12.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 373 ТК РФ).

12.4. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 ТК РФ.

12.6. Члены профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий ГБПОУ НО НМК по оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

12.7. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

|   |               |
|---|---------------|
| Введение и отмена режима неполного рабочего времени   | ст. 74 ТК РФ  |
| Установление порядка проведения аттестации работников   | ст. 81 ТК РФ  |
| Привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 ТК РФ   | ст. 99 ТК РФ  |
| Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем   | ст. 101 ТК РФ |
| Разделении рабочего дня на части, с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы  | ст. 105 ТК РФ |
| Определение порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения | ст. 112 ТК РФ |
| Привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ   | ст. 113 ТК РФ |
| Установление с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков для работников  | ст. 116 ТК РФ |
| Утверждение графика отпусков  | ст. 123 ТК РФ |
| Введение системы оплаты и стимулирования труда, в т.ч. повышении оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу   | ст. 135 ТК РФ |
| Утверждение формы расчетного листка   | ст. 136 ТК РФ |
| Определение порядка премиальных выплат  | ст. 144 ТК РФ |
| Установление конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда  | ст. 147 ТК РФ |
| Установление конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни   | ст. 153 ТК РФ |
| Установление конкретных размеров заработной платы за работу в ночное время  | ст. 154 ТК РФ |
| Введение и применение систем нормирования труда   | ст. 159 ТК РФ |
| Принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда   | ст. 162 ТК РФ |
| Введение мер, предотвращающих массовые увольнения работников  | ст. 180 ТК РФ |
| Утверждение правил внутреннего трудового распорядка   | ст. 190 ТК РФ |

|   |               |
|---|---------------|
| Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей   | ст. 196 ТК РФ |
| Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников   | ст. 212 ТК РФ |
| Установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения | ст. 221 ТК РФ |
| Возможность досрочного снятия с работника дисциплинарного взыскания по ходатайству представительного органа работников  | ст. 194 ТК РФ |
| Создание по инициативе представительного органа работников комитета (комиссии) по охране труда  | ст. 218 ТК РФ |
| При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права  | ст. 372 ТК РФ |
| При принятии администрацией приказов, в частности об увольнении работников - членов профсоюза   | ст. 373 ТК РФ |

### **13. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ**

13.1. Работникам ГБПОУ НО НМК может выплачиваться материальная помощь. Материальная помощь выплачивается за счет средств бюджета и средств от приносящей доход деятельности. Выплата материальной помощи может производиться в связи с рождением ребенка, смерти членов семьи (супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и родные сестры, дедушка, бабушка, внуки), регистрацией брака, в связи с уходом на пенсию, в связи с тяжелым материальным положением работника, в связи с состоянием здоровья.

Выплата материальной помощи производится по заявлению работника на основании приказа директора ГБПОУ НО НМК.

13.4. По заявлению члена семьи умершего работника и на основании приказа директора, семье умершего работника может быть оказана материальная помощь. Размер материальной помощи определяется директором ГБПОУ НО НМК.

## **14. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗА**

Профсоюз обязуется:

14.1. Соблюдать действующее законодательство, выполнять принятые на себя по настоящему коллективному договору обязательства, рассматривать вопросы и принимать по ним соответствующие решения во всех случаях, когда по закону или на основании настоящего коллективного договора необходимо его участие.

14.2. Всеми доступными ему средствами согласно законодательству и Уставу Профсоюза способствовать выполнению Работниками их обязанностей, предусмотренных настоящим коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка ГБПОУ НО НМК.

14.3. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе ГБПОУ НО НМК, используя, в том числе, средства профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

14.4. Принимать необходимые меры к предотвращению стихийных забастовок по вопросам социально-трудовых отношений, регулируемых настоящим коллективным договором.

При наличии средств оказывать материальную помощь работникам в пределах сумм установленных профсоюзной организацией.

Профсоюз в лице соответствующих специально уполномоченных им лиц имеет право:

14.5. Контролировать выполнение (соблюдение) Работодателем условий настоящего коллективного договора.

14.6. Заслушивать уполномоченных представителей Работодателя о ходе выполнения условий настоящего коллективного договора в сроки, согласованные с Работодателем.

14.7. Принимать участие в расследовании несчастных случаев в ГБПОУ НО НМК и профессиональных заболеваний.

14.8. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников, в том числе в судебных и иных государственных органах работникам ГБПОУ НО НМК.

14.9. Осуществлять контроль и защиту гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

14.10. Предъявлять Работодателю требование о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

14.11. Направлять Работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

## **15. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**

15.1. Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности в ГБПОУ НО НМК в соответствии с требованиями законодательства:

15.1.1. Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России.

15.1.2. Обеспечивает ГБПОУ НО НМК нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения.

15.1.3. Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара.

15.1.4. Доводит схемы и инструкции по эвакуации до работников ГБПОУ НО НМК.

15.1.5. Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с курением.

15.1.6. Осуществляет систематические осмотры прилегающей к зданию ГБПОУ НО НМК территории по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (захламленность, разведение костров, складирование строительных материалов).

15.2. Профсоюз:

15.2.1. Организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в ГБПОУ НО НМК, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей.

15.2.2. Принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников к действиям при возникновении пожара.

15.2.3. Организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, исправность противопожарного водопровода; исправность автоматических средств пожаротушения с периодической проверкой их работоспособности и оформлением актом.

15.2.4. Разрабатывает график и организует в соответствии с ним профилактической работы по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках.

15.2.5. Организует и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности: наличие приказов, инструкций, журналов инструктажа по пожарной безопасности.

15.3. Стороны договорились:

15.3.1. По результатам проверки совместно корректировать и отработать планы эвакуации на случай возникновения пожаров.

15.3.2. Содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности.

15.3.3. Совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасения людей.

## **16. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

16.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими договор и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

16.2. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставить всю необходимую для этого имеющуюся у них полную, достоверную и своевременную информацию.

16.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, не менее чем один раз в год отчитываются на общем собрании (конференции) работников.

16.4. Стороны рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

16.5. Лица, подписавшие коллективный договор, несут ответственность за выполнение и нарушение его условий в соответствии с действующим законодательством РФ.