

У Т В Е Р Ж Д Е Н  
на конференции работников  
ГАПОУ СО «СОБМК»  
протокол № \_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_ 2016 г.

**Коллективный  
договор**

Государственного автономного профессионального  
образовательного учреждения Саратовской области  
«Саратовский областной базовый медицинский колледж»  
на 2016-2018 годы

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», «Об автономных учреждениях», «О некоммерческих организациях», Устава ГАПОУ СО «СОБМК» и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: ГАПОУ СО «Саратовский областной базовый медицинский колледж» в лице директора Морозова И.А., именуемый далее «Работодатель» и работники ГАПОУ СО «СОБМК», интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя Буйловой Ирины Владимировны, именуемые далее «Профком».

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности предприятия, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации предприятия;

- усиления ответственности сторон за результаты производственно-экономической деятельности;

- формирования единых подходов к решению вопросов защиты интересов работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;

- предоставления работникам более высокого уровня льгот, гарантий и компенсаций по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами;

- создания благоприятного климата внутри трудовых коллективов.

1.5. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников предприятия независимо от принадлежности к профсоюзу. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.6. 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 коллективного договора.

1.7. Работодатель признает профком единственным представителем работников предприятия, поскольку он уполномочен конференцией работников (протокол № 1 от 14.01.2016 г.) представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора в соответствии со ст. 30 Трудового кодекса РФ.

Профком обязуется содействовать эффективной работе предприятия присущими профсоюзам методами и средствами.

1.8. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на три года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Действие коллективного договора распространяется на работников ГАПОУ СО «СОБМК», независимо от их принадлежности к профсоюзу и от времени поступления на работу, (до или после

вступления договора в силу) и не требует юридического оформления факта присоединения к его условиям

1.9. Работники предоставляют право профкому договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва собрания или конференции трудового коллектива.

1.10. В период действия коллективного договора профком не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.**

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, Уставом ГАПОУ СО «СОБМК», Трудовым кодексом, Положениями ГАПОУ СО «СОБМК» «Об оплате труда», «О стимулирующих выплатах», Правилами внутреннего трудового распорядка ГАПОУ СО «СОБМК» и локальными нормативными актами, и трудовым договором.

2.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

2.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в ГАПОУ СО «СОБМК».

2.4. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

2.5. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

2.6. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

2.7. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

2.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры колледжа, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием профкома.

2.9. Работодатель обязуется:

2.9.1. Сообщать профкому сотрудников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях – соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.9.2. Считать критериями массового высвобождения:

а) ликвидацию учреждения здравоохранения любой организационно-правовой формы;

б) ликвидацию одного из подразделений учреждения, независимо от численности работников;

в) сокращение численности или штата работников в течение 30 календарных дней в количестве:

- 5% от общей численности работников до 300 человек.

2.9.3. При сокращении численности или штата работников, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, устанавливать в коллективном договоре преимущественное право оставления на работе:

- работникам, которым до назначения пенсии по старости осталось 2 года, проработавшими в учреждении здравоохранения 10 и более лет;
- не сокращать двух работников из одной семьи.

2.9.4. Все мероприятия внутри учреждений и организаций, влекущие за собой сокращение рабочих мест, осуществлять только после предварительных консультаций и письменного уведомления (не менее чем за 2 месяца) до начала мероприятия (при массовом сокращении - не менее чем за 3 месяца) соответствующего профоргана и проведения с ним переговоров по соблюдению прав и интересов работников (ст. 12 п. 2 Федерального закона от 12 января 1996 года N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"). В письменном уведомлении указывать причины, число и категории работников, которых может коснуться сокращение, срок, в течение которого его намечено осуществить и конкретные меры, принятые по трудоустройству работников.

2.9.5. При наличии финансовых возможностей оказывать материальную помощь высвобождаемым работникам, имеющих двух или более иждивенцев;

2.9.6. Проводить за счет Работодателя не реже чем один раз в пять лет профессиональную переподготовку или повышение квалификации педагогических работников ГАОУ СПО СО «СОБМК» в соответствии с федеральными государственными требованиями к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки педагогических работников, установленными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

2.9.7. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним прежнее 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 размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

2.10. В случае проведения мероприятий по приватизации учреждения, влекущие изменения организационно-правовой формы, или его собственника, трудовые отношения с ранее нанятыми работниками сохраняются.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

3.1. Продолжительность рабочего времени сотрудников ГАПОУ СО «СОБМК» регулируется трудовым законодательством, Уставом, трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Для работников администрации и административно-хозяйственной части ГАПОУ СО «СОБМК» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников ГАПОУ СО «СОБМК» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.4. Для лиц, работающих по совместительству продолжительность рабочего времени не может превышать четырех часов в день. В течении одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не может превышать половину месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников( ст. 284 ТК РФ), не более 72 часов в месяц.

3.5. Стороны пришли к соглашению, что в течение учебного года учреждение работает по режиму 6-ти дневной рабочей недели с одним выходным днем. Для

работников администрации и административно-хозяйственной части ГАПОУ СО «СОБМК» устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя. Для педагогических работников - 6-ти дневная рабочая неделя.

3.6. В исключительных случаях допускается привлечение работников с их согласия к работе в выходные и праздничные дни по письменному приказу руководителя. Работа в выходные дни подлежит компенсации другим днем отдыха.

#### **4. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогические работники имеют возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

4.2. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и составляет 30 минут, которые не включаются в рабочее время.

4.3. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических ГАПОУ СО «СОБМК», графики сменности гардеробщиков, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2).

4.4. Основные оплачиваемые отпуска работникам ГАПОУ СО «СОБМК» по общему правилу предоставляются в летний период. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается руководителем ГАПОУ СО «СОБМК» с учетом обеспечения нормальной работы образовательного учреждения.

4.5. Педагогическим работникам предоставляется отпуск 56 календарных дней.

4.6. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем для всех работников ГАПОУ СО «СОБМК». В каникулярное время, в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники ГАПОУ СО «СОБМК» работают по особому графику, но не выше объема нагрузки в учебное время.

4.7. Работникам администрации и административно-хозяйственной части предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.8. При необходимости работники администрации и административно-хозяйственной части периодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. За особый режим работы - ненормированный рабочий день - работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней. Этот отпуск предоставляется одновременно с ежегодным основным оплачиваемым отпуском продолжительностью в 28 календарных дней. Перечень должностей, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, прилагается к договору ( Приложение № 1)

4.9. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией при наличии финансовой возможности.

4.10. Для оформления приказа на предоставление ежегодного отпуска все работники, за исключением преподавателей, представляют заявления о предоставлении ежегодного отпуска.

4.11. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года.

4.12. 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 в соответствии с трудовым законодательством.

## **5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.**

5.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

5.1.1. Обеспечивать реализацию политики колледжа в области охраны труда и промышленной безопасности.

5.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

5.1.3. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

5.1.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

5.1.5. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.1.6. Проводить обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

5.1.7. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха

5.1.8. С учётом требований статьи 41 Трудового кодекса РФ совместно с профкомом разрабатывать и устанавливать дополнительные льготы и компенсации за работу в особых или вредных условиях труда, сверх предусмотренных законодательством, а также на рабочих местах, не соответствующих гигиеническим требованиям на основании специальной оценки рабочих мест.

5.1.9. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

5.1.10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

5.1.11. Проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с работником на производстве, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.1.12. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.13. Незамедлительно выполнять требования профсоюза об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

5.1.14. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

5.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

5.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.

5.3. Работник обязуется:

5.3.1. Соблюдать требования охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, извещать своего непосредственного руководителя или руководителя учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, проходить обязательные, периодические медицинские осмотры.

## **6. КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА**

6.1. Работодатель и профсоюзный комитет договорились, что в случае вреда, причиненного жизни или здоровью работника, связанным с исполнением им трудовых обязанностей, учреждение возмещает вред в соответствии с действующим законодательством.

## **7. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

7.1. Система оплаты труда, включая размеры должностных окладов, тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются Положением об оплате труда в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Саратовской области «Саратовский областной базовый медицинский колледж».

7.2. Расчет оплаты труда преподавателей определяется в зависимости от объема учебной годовой нагрузки, из расчета 10 учебных месяцев и с учетом нормы часов установленных ставкой, и утверждается директором на текущий учебный год не позднее 1 сентября.

7.3. Оплата преподавателям, работающих по совместительству и преподавателям, работающим на условиях почасовой оплаты труда, производится согласно установленной тарифной ставки на основании заключенных договоров за фактически выданные часы или по установленной педагогической нагрузке на учебный год в соответствии с приказом директора колледжа.

7.4. Выплата заработной платы производится два раза в месяц:

- 1 числа месяца заработная плата за вторую половину месяца следующего за расчетным;

- 15 числа месяца заработная плата за первую половину месяца.

7.5. Выплата заработной платы сотрудникам колледжа производится путем перечисления на лицевые счета открытые в сберегательном банке, а также возможна выплата через кассу учреждения преподавателям – совместителям и преподавателям – почасовикам в случае заключения трудового договора на короткий срок (до 1 месяца), а также штатным сотрудникам колледжа до открытия ими счета в сберегательном банке.

7.6. Возмещение расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам ГАПОУ СО «СОБМК» осуществляется в следующих размерах:

- а) расходов по найму жилого помещения ( кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение);
- из средств Учредителя в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки, при отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, - 12 рублей в сутки;
  - из средств собственных от платных образовательных услуг в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, при отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, - 12 рублей в сутки;
- б) расходов на выплату суточных:
- из средств Учредителя в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;
  - из собственных средств от платных образовательных услуг в размере 700 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;
- в) расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая оплату услуг по оформлению проездных документов) – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами.

## **8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ.**

8.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять обязательные страховые взносы: обязательные страховые взносы в пенсионный фонд, в фонд социального страхования и на обязательное медицинское страхование.

8.2. В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, работодатель обязан:

производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет Пенсионного фонда РФ ежемесячно в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц или в день перечисления денежных средств на оплату труда со счетов страхователя на счета работников;

вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части страхового взноса по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты;

предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения;

обеспечить сохранность архивных документов, необходимых для назначения пенсии.

8.3. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма. Создавать условия для прохождения работниками учреждения ежегодного медицинского обследования

8.4. Работодатель в соответствии с действующим законодательством вправе выплачивать из средств учредителя от основной уставной деятельности, а также за счет собственных средств от платных образовательных услуг по основной уставной деятельности (при их наличии) материальную помощь по заявлениям работников в следующих случаях:

- в связи с тяжелым материальным положением в семье;
- в связи с болезнью работника или члена его семьи;
- в связи с увечьем, смертью работника или члена его семьи;
- многодетным семьям;
- родителям, воспитывающим детей без матери или отца;
- в связи со стихийными бедствиями, пожарами, похищением имущества и чрезвычайными обстоятельствами.



## **9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

9.1. Стороны считают, что Работодатель обязан:

9.1.1. Соблюдать права и гарантии Профкома, способствовать его деятельности, не допускать ограничения установленных законодательством прав и гарантий профсоюзной деятельности.

9.1.2. Не допускать вмешательства в деятельность Профкома, не препятствовать созданию и функционированию его структур.

. Предоставлять безвозмездно выборному органу Профсоюза, действующему в учреждениях здравоохранения, помещение, необходимую мебель, средства связи, транспорт, не препятствовать использованию имеющейся оргтехники и средств массовой коммуникации (интернет, электронная почта, сайт и т.д.) для реализации уставных задач, а также возможность размещения профсоюзной информации в доступном для всех работников месте.

9.1.3. Перечислять ежемесячно и бесплатно на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов Профсоюза по их заявлению, со всех видов заработка, в соответствии с коллективным договором.

9.2. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников при рассмотрении трудовых споров между работником и работодателем в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями (ст. 29, 30, 31 ТК РФ) с членами профсоюза.

9.3. Работодатель признает право первичной организации Профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений.

9.4. Освобождать от основной работы членов выборных органов Профсоюза, уполномоченных по охране труда, членов постоянных и временных комиссий, создаваемых выборным профорганом для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах работников, с сохранением места работы и средней заработной платы. Условия освобождения от основной работы определяются коллективным договором.

9.5. Освобождать от основной работы членов выборных органов Профсоюза всех уровней для участия в работе Пленумов, совещаний, конференций, заседаниях комиссий, учебе, проводимой органами Профсоюза, в том числе членов Профсоюза с сохранением средней заработной платы по основному месту работы. Условия освобождения определяются в коллективном договоре, сроком до 3-х дней одномоментно и не менее 10-ти рабочих дней в году.

9.6. Не исключать дни, предоставленные для выполнения профсоюзной работы, из стажа, дающего право на дополнительный оплачиваемый отпуск.

## **10. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10.1. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет до 20.02.2019 г.

10.2. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между работодателем и профсоюзной организацией сотрудников. Принятые изменения и дополнения оформляются в виде Приложений к Договору, регистрируются в установленном порядке и доводятся до сведения всего трудового коллектива Работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

10.3. Стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

10.4. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

10.5. При смене формы собственности ГАПОУ СО «СОБМК» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении прежнего на срок до трех лет.

10.6. При ликвидации ГАПОУ СО «СОБМК» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения Работников в течение месяца после его подписания. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников). Профком сотрудников обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий своих обязательств к коллективному договору.

11.2. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и экономическим вопросам и не используют в качестве давления на работодателя приостановление работы. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры дисциплинарного воздействия.

11.3. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

### **От РАБОТОДАТЕЛЯ**

Директор Морозов И.А.

### **От РАБОТНИКОВ**

Председатель первичной организации  
Профсоюза Буйлова И.В

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 г.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 г.

Перечень должностей, дающих право  
на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск  
работникам с ненормированным рабочим днем.

1. Заместитель директора по административно- хозяйственной работе –  
начальник отдела административно-хозяйственной работы и  
информационного обеспечения.
2. Заместитель директора по экономическим вопросам – начальник  
отдела планирования и бухгалтерского учета;
3. Главный бухгалтер
4. Бухгалтер
5. Экономист
6. Заведующий библиотекой
7. Начальник отдела кадров и правового обеспечения
8. Юрисконсульт
9. Программист
10. Заведующий складом
11. Водитель автомобиля

**Изменения к Коллективному договору  
ГАПОУ СО «СОБМК» на 2016-2018 годы от 24.02.2016 г.**

Сторонами настоящего коллективного договора являются: ГАПОУ СО «Саратовский областной базовый медицинский колледж» в лице директора Морозова И.А., именуемый далее «Работодатель» и работники ГАПОУ СО «СОБМК», интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя Буйловой Ирины Владимировны, именуемые далее «Профком».

В связи с производственной необходимостью, согласно статьи 8 , 9, 49 Трудового кодекса Российской Федерации Стороны пришли к соглашению:

1.Пункт 4.1. Коллективного договора ГАПОУ СО «СОБМК» на 2016-2018 годы от 24.02.2016 г. изложить в следующей редакции:

«В колледже установлена

- для педагогических работников шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

- для администрации и учебно-вспомогательного персонала пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, продолжительность рабочего дня – 8 часов ежедневно (с 8-00 до 16-30), перерыв для отдыха и питания – 30 минут в период с 12.00 час. до 14.00 час.»

**От РАБОТОДАТЕЛЯ**

Директор ГАПОУ СО «СОБМК»  
Морозов И.А.

**От РАБОТНИКОВ**

Председатель первичной  
организации Профсоюза  
Буйлова И.В

\_\_\_\_\_ 2016 г.  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ 2016 г.  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_

С новой редакцией коллективного договора на 2016-2018 года ознакомлен:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

## **ВЫПИСКА**

**из коллективного договора от 24.02.2016 г.**

Государственного автономного профессионального образовательного учреждения  
Саратовской области «Саратовский областной базовый медицинский колледж»  
на 2016-2018 годы

7.6. Возмещение расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам ГАПОУ СО «СОБМК» осуществляется в следующих размерах:

а) расходов по найму жилого помещения ( кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение);

- из средств Учредителя в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки, при отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, - 12 рублей в сутки;

- из средств собственных от платных образовательных услуг в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, при отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, - 12 рублей в сутки;

б) расходов на выплату суточных:

- из средств Учредителя в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;

- из собственных средств от платных образовательных услуг в размере 700 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;

в) расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая оплату услуг по оформлению проездных документов) – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами.

Выписка верна. Начальник ОК \_\_\_\_\_

Скалий Е.Е.