

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Краевого государственного бюджетного образовательного учреждения
среднего профессионального образования
«Хабаровский государственный медицинский колледж»
на период с 2015 по 2018 год

От работодателя:
Директор КГБОУ СПО ХГМК


В.Н.Ситников
подпись
«01» декабря 2015г.
М.П.



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
КГБОУ СПО ХГМК


Л.С.Алхимова
подпись
«01» декабря 2015г.
М.П.



Комитет по труду и занятости населения
Правительства Хабаровского края

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный номер
№ 86
от 23 марта 2016г.

Выявлено условий коллективного договора,
соглашения, ухудшающих положение работников

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	2
2. ТУДОВОЙ ДОГОВОР, ЗАНЯТОСТЬ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ	3
3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.....	5
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	5
5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	6
6. ОПЛАТА ТРУДА.....	7
7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	7
8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.....	8
9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.....	9
10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	10
Приложение № 1;	
Приложение № 2;	
Приложение № 3;	
Приложение № 4.	

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемый между работниками Краевого государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Хабаровский государственный медицинский колледж» и работодателем в лице их представителей на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель в лице директора Ситникова Валерия Николаевича, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники, в лице профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Краевого государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Хабаровский государственный медицинский колледж», именуемый (в дальнейшем Профсоюзный комитет).

1.3. 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 и ответственности их исполнения.

1.4. Настоящий коллективный договор составлен на основании Конституции Российской Федерации, трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.5. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, и соглашениями, действие которых распространяется на учреждение. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством являются недействительными и не подлежат применению.

1.6. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяются на всех работников Краевого государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Хабаровский государственный медицинский колледж» (далее-колледж), вступает в силу с 01.12.2015 года по 01.12.2018 года.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации организации в форме преобразования. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.9. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному соглашению сторон.

1.10. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений. Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ЗАНЯТОСТЬ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также действующими соглашениями, настоящим коллективным договором.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.3. Перевод на другую работу без согласия работника не допускается кроме случаев, указанных в ст. 72. 2 ТК РФ (катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части) при котором работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

2.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета. При увольнении работников по п. 3 ст. 81 ТК РФ проводится аттестация работников. В состав аттестационной комиссии включается представитель профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

2.7. Работодатель обязан не позднее, чем за 2 месяца представлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при возможном массовом высвобождении - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.8. При принятии решения о ликвидации колледжа, сокращении численности или штата работников колледжа и возможном расторжении трудовых договоров работодатель - колледжа не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного

работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст.82 ТК РФ).

2.9. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет, имеющие детей - инвалидов;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 летнего возраста без матери, имеющие детей - инвалидов;
- предпенсионного возраста (для мужчин 58 лет, для женщин 53 года согласно п. 2 ст. 5 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» № 1032-1 от 19.04.1991г.).

2.10. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- приостановить прием работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники учреждения;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- с учетом мнения профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени и во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по колледжу с письменным предупреждением работников не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ).

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

2.11. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией колледжа, сокращением численности или штата работников, работодатель обязан предупредить работников персонально под расписку не менее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

2.12. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачиваются работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

2.13. Работодатель обязуется высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата работников:

- предлагать рабочие места, любую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- предоставлять возможность переобучения за счет средств колледжа профессиям, по которым имеются вакансии;
- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников колледжа (ст. ст. 178, 179, 180, 181 ТК РФ);
- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.14. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- представлять в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюзного комитета (ст. 373 ТК РФ);
- обеспечить защиту и представительство работников - членов профсоюзного комитета в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

- участвовать в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сокращению рабочих мест в колледже;
- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд колледжа.

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития колледжа.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать переподготовку и повышение квалификации административных работников.

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

3.3.3. В соответствии со статьёй 187 Трудового кодекса Российской Федерации при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направленным на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

- Нахождение работника по основному месту работы во время прохождения повышения квалификации по должности по внутреннему совместительству оформляется оплачиваемым отпуском или без сохранения заработной платы. Нахождение работника по совместительству во время прохождения повышения квалификации по должности по основному месту работы оформляется ежегодным отпуском или отпуском без сохранения заработной платы.

3.3.4. Организация проведения аттестации педагогических работников проходит в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по её результатам устанавливаются работникам соответствующие надбавки к заработной плате.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа (ст. 91 ТК РФ), которые утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 190 ТК РФ)

4.2. Для руководящих работников, работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала продолжительность рабочего времени в неделю не должна превышать 40 часов.

4.3. Для преподавателей колледжа с учетом объема учебной нагрузки устанавливается рабочая неделя продолжительностью не более 36 часов в неделю.

4.4. При составлении расписания рационально используется рабочее время преподавателей, по возможности не допускающего перерывов между занятиями,

предусмотреть один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.5. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеаудиторных мероприятиях колледжа и другой не тарифицированной части педагогической работы, преподаватели вправе использовать по своему усмотрению.

4.6. Привлечение работников колледжа к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускать по письменному распоряжению директора с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующими нормативными актами.

4.7. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем преподавателей и других работников колледжа. В эти периоды преподаватели привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в свободное время, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения представительного комитета и не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. В сроки начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Пренесение, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.9. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе является суббота, а также может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником. Оба выходных дня предоставляются подряд.

4.10. Время перерыва для отдыха и приема пищи, график дежурств, преподавателей в колледжу, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает преподавателям возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно со студентами, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время отдыха и приема пищи других работников устанавливается Правилами внутреннего распорядка.

4.11. Дежурство администрации и преподавателей по колледжу должно начинаться за 20 минут до начала занятий и продолжаться не менее 20 минут после их окончания.

4.12. Всем работникам колледжа предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. ст. 114, 115 ТК РФ).

4.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 334 ТК РФ).

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

5.1. Обеспечить право работников колледжа на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, санитарно-гигиенических норм и правил, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

5.2. Выделять на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в сумме 0,2 % от общей суммы финансирования и в соответствии со ст. 226 ТК РФ.

5.3. Организовать в установленные сроки проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников колледжа согласно приказу № 302 н за счет средств работодателя.

5.4. Обеспечить:

- своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 3;

- наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа, правовой, законодательной литературой.

5.5. Предоставлять работникам дополнительный отпуск с ненормированным рабочим днем согласно приложению № 4;

5.6. Обеспечить обязательное социальное страхование работников, состоящих с работодателем в трудовых отношениях от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.7. Обеспечить условия труда молодежи:

- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, получающих образование впервые, индивидуальные режимы труда.

5.8. Совместно с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива) организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.

5.9. Регулярно (1 раз в год) заслушивать на общем собрании коллектива информацию о ходе выполнения коллективного договора, вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в структурных подразделениях.

5.10. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации об охране труда, и закрепление этих прав в трудовых договорах.

5.11. Обеспечить соблюдение работниками колледжа требований, правил и инструкций по охране труда.

5.12. Отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктирование и проверку знаний требований охраны труда согласно ст. 76 ТК РФ.

5.13. Отстранять от работы лиц, не прошедших предварительный и периодический медицинский осмотр согласно приказу № 302 н (ст. 76 ТК РФ).

5.14. Проводить обучение руководителей структурных подразделений в учебных центрах по охране труда за счет средств работодателя.

5.15. Проводить обучение руководителей структурных подразделений по пожарной безопасности за счет средств работодателя.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда в колледже и филиалах устанавливается согласно Положению «Об оплате труда работников» приложение № 1 к коллективному договору.

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Администрация обязуется:

7.1.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения к увольнению или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профессиональной деятельности.

7.1.2. Предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимое для его деятельности оборудованное помещение, транспортные средства и средства связи и оргтехнику (ст. 377 ТК РФ).

7.1.3. Ежемесячно, без задержек и бесплатно перечислять на счет Хабаровской краевой организации профсоюза работников здравоохранения профсоюзные взносы членов профсоюза в соответствии с письменными заявлениями.

7.1.4. Освобождать от основной работы членов профорганов, не освобожденных от основной работы, для выполнения профсоюзных обязанностей, в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной учебы с сохранением заработной платы.

7.1.5. Предоставлять информацию об удержании и перечислении профсоюзных взносов профкому колледжа.

7.2. Увольнение работников являющихся членами профкома и не освобожденных от основной работы, допускается с предварительного согласия Хабаровской краевой организации профсоюза работников здравоохранения в случае расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя по п.2 п.3 «б» и п.5 ст. 81 ТК РФ.

7.3. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития колледжа.

7.4. Члены профсоюза включаются в состав комиссий колледжа по охране труда, обязательному страхованию и комиссии по трудовым спорам.

7.5. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ)
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 115 ТК РФ);
- утверждения Правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установления размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия (ст. 147 ТК РФ);
- применение дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установления сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

8.1. Профком обязуется:

8.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности и трудовым кодексом РФ».

8.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.1.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы.

8.1.4. Направлять учредителю (собственнику) колледжа заявления о нарушении работодателем колледжа, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

8.1.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза.

8.1.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатам работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.1.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с Кассой организацией профсоюза работников здравоохранения по летнему оздоровлению детей работников колледжа и обеспечению их новогодними подарками.

8.1.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет находящихся в санитарно-курортном лечении.

8.1.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.1.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

8.1.11. Участвовать в работе комиссий колледжа по аттестации педагогических работников и охране труда.

8.1.12. Проводить работу по укреплению трудовой дисциплины работников колледжа.

8.2. Профком может представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случаях, если они отказались профком представлять их интересы.

8.3. Осуществлять культурно – массовую работу в колледже. Выделять средства для проведения этих мероприятий.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

9.2. Обеспечивать бесплатное пользование работниками колледжа библиотечными услугами КГБОУ СПО ХГМК.

9.3. Направление работника в командировку определяется положением колледжа «О командировках» (приложение № 2 к коллективному договору).

9.4. Предоставлять оплачиваемый выходной день в случае убытия и прибытия из командировки в выходной или праздничный день.

9.5. Предоставлять работникам колледжа краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы в случаях:

- бракосочетания - 3 дня.

- смерти лиц, состоящих с работником в близких родственных отношениях — 3 дня.

9.6. Работодатель совместно с профкомом ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

9.7. При наличии средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, выделять средства на приобретение новогодних подарков детям сотрудников колледжа.

9.8. Лицам, работающим в филиалах колледжа, а также не работающим членам их семей (мужу, жене, несовершеннолетним детям) расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях Хабаровского края, оплачивается один раз в два года за свой счёт работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта. Для работников Николаевского-на-Амуре филиала коренных малочисленных народов Севера краевого государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Хабаровский государственный медицинский колледж» оплачивается проезд работнику (и не работающим членам его семьи) до 5 суток остановки в транзитном городе Хабаровске, а для Николаевского-на-Амуре филиала краевого государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Хабаровский государственный медицинский колледж» до 2 суток.

IV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон:

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в комитет по труду и занятости населения Хабаровского края.

10.2. Информировать ход выполнения коллективного договора заслушивается на общем собрании коллектива 1 раз в полугодие.

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

10.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.5. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.

10.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия настоящего договора.