

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного профессионального  
образовательного учреждения  
Архангельской области  
«Архангельский медицинский колледж»  
на 2025 – 2028 г. г.

От работодателя:  
И о. директора  
ГАПОУ АО «АМК»



Любов А. С.

21.12.2025

М.П.

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГАПОУ АО «АМК»



Письменная С.В.

21.12.2025

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в ГКУ АО  
«Архангельский областной центр занятости населения»

(указать наименование органа)

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Руководитель ГКУ АО «Архангельский областной центр занятости  
населения» \_\_\_\_\_

(должность, ф. и. о.)

ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ  
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ  
НАСЕЛЕНИЯ» ПОДПИСЬ  
ДАТА: 23.12.2025 № 594

## **РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем в лице его представителя – исполняющего обязанности директора Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Архангельской области «Архангельский медицинский колледж» (далее ГАПОУ АО «АМК», колледж) – Любова А. С., действующего на основании распоряжения Министерства здравоохранения Архангельской области от 04.04.24 № 35-ру и Устава, именуемый далее «Работодатель» и работниками в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, именуемым далее «Профсоюзный комитет».

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социально-трудовых и профессиональных гарантий работников, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, Положения первичной профсоюзной организации является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора (протокол собрания работников № 1 от 12.11.25 г.).

1.4. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон и после одобрения их собранием работников.

1.5. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.7. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета:

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГАПОУ АО «АМК»;
2. Положение о служебных командировках и порядке, размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками;

3. Положение о комиссии по трудовым спорам;
  4. Соглашение по охране труда на 2025-2028 г. г.;
  5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
  6. Нормы выдачи средств индивидуальной защиты (в том числе дерматологических) работникам ГАПОУ АО АМК;
  7. График сменной работы;
  8. График отпусков;
  9. Приказы о премировании работников;
  10. Приказы о ежегодной тарификации педагогических работников;
  11. Расчетный листок;
  12. Локальные нормативные акты, устанавливающие конкретные размеры оплаты труда, формы материального поощрения.
- 1.8. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет (ст. 53 ТК РФ):
- учет мнения (по согласованию) профсоюзного комитета;
  - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, предусмотренным ст. 53 ТК РФ.
- 1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, препятствующие выполнению коллективного договора.
- 1.10. 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 их приеме на работу, обеспечивая гласность содержания и выполнение условий коллективного договора.

## **РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным и территориальным соглашениями, коллективным договором.

### **2.2. Работодатель обязуется:**

2.2.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении работника на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок в письменной форме.

2.2.2. Оформлять изменение условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст. 57 и ст. 58 ТК РФ).

2.2.3. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.4. Сообщать профсоюзному комитету 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 1 ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца (п. 2 ст. 12 ФЗ №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

2.2.5. Представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.2.6. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет;
- отнесённые категории граждан предпенсионного возраста;
- имеющие ребенка в возрасте до 23 лет, обучающегося по очной форме обучения по основным образовательным программам в организациях,

осуществляющих образовательную деятельность, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.7. Объем предварительной учебной нагрузки (педагогической работы) на следующий учебный год педагогическим работникам установить, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (или по согласованию) профсоюзного комитета. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Производить ознакомление педагогических работников, до ухода в очередной отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на следующий учебный год в письменном виде.

2.2.8. Изменение определенных условий трудового договора допускать, как правило, только на следующий учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ) (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ).

### 2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Представлять в установленные сроки своё мотивированное мнение о расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

2.3.3. Обеспечить защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

2.3.4. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

### **РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (или по согласованию) с профсоюзным комитетом (ст. ст. 100, 103, 104 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения, коллективным договором.

3.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад) (ст. 333 ТК РФ), которая включает в себя преподавательскую и воспитательную работу, а также другую работу, предусмотренную должностными обязанностями.

3.3. Для женщин, работающих в ГАПОУ АО «АМК», расположенном в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для отдельных категорий женщин иными законодательными актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.5. Работа в ночное время выполняется по следующим видам работ и должностей – дежурный по общежитию, сторож, администратор общежития специализированного симуляционного аккредитационно-образовательного центра (ст. 96 ТК РФ).

3.6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и является приложением настоящего коллективного договора.

3.7. Время перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по согласованию между работником и работодателем.

3.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (или по согласованию) профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

3.9. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.10. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

а) за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ);

б) за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК РФ).

3.11. Отдельным категориям работников в соответствии с ч.5 ст.116 ТК РФ предоставляются при наличии финансовых возможностей следующие дополнительные оплачиваемые отпуска: неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня.

3.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ). Ежегодный оплачиваемый отпуск с письменного согласия работника может быть перенесен на другой срок по согласованию с работодателем (ст. 124 ТК РФ).

3.13. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

3.14. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, а также в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ. Их продолжительность определяется по соглашению между работниками и работодателем.

3.15. Педагогическим работникам предоставлено право на длительный отпуск сроком до одного года (по соглашению сторон) не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (ст.335 ТК РФ).

Данный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы.

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.

При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

- фактически отработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору (периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев);



- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы(должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

Основанием является заявление педагогического работника. При желании работника, срок отпуска может быть изменен в пределах максимального времени. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, этот отпуск может быть продлен на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, или по согласованию с администрацией перенесен на другой срок. За работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняются место работы (должность) и объем учебной нагрузки (при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп). Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации.

В стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии педагогов, этот отпуск не входит, так как за этот период учреждение не уплачивает за работника страховые взносы.

3.16 Деятельность педагогического работника, осуществляющего классное руководство, регулируется локальным нормативным актом образовательной организации, определяющим права, обязанности, ответственность классного руководителя группы, который принимается по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

При регулировании вопросов, связанных с осуществлением классного руководства, работодатель руководствуется тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в том числе:

- не допускает в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества групп;

- обеспечивает возможность сохранения преемственности осуществления классного руководства в группах на следующий учебный год;

- осуществляет определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в группах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года.

При недостаточном количестве педагогических работников или нежелании осуществлять классное руководство с письменного согласия педагогического работника на него может быть возложено классное руководство в двух группах, в том числе временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству в двух группах осуществляется с установлением всех видов выплат за каждую.

3.17. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 30 минут до начала учебных занятий и не позднее 30 минут после окончания их последнего учебного занятия.

Не допускается дежурство работников, ведущих преподавательскую работу в дни, когда учебная нагрузка отсутствует.

3.18. Профсоюзный комитет обязуется:

а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства в части рабочего времени и времени отдыха;

б) согласовывать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права согласно п.1.7 настоящего коллективного договора;

в) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

г) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;

д) осуществлять представительство и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

## **РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

Стороны исходят из того, что:

4.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

4.2. Должностные оклады работников учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о системе оплаты труда ГАПОУ АО «АМК».

4.3. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.4. Расстановка педагогических кадров и распределение учебной нагрузки, тарификация педагогических работников производится работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета.

4.5. Локальные нормативные акты, устанавливающие конкретные размеры оплаты труда, формы материального поощрения работников разрабатываются выборным представительным органом – Советом колледжа, принимаются работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета.

4.6. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления средств на счет работника (ст. 136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы являются 20 расчетного месяца и 5 числа, следующего за расчетным месяцем. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных ТК РФ, настоящим коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.7. Все виды компенсационных доплат выплачиваются в размерах, установленных трудовым законодательством, а именно:

- за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ);
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 ТК РФ).

4.8. Преподавателям, другим педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя

и другие работники образовательной организации), могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

4.9. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.10. Наполняемость групп определяется исходя из установленной предельной наполняемости и расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося (воспитанника), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в образовательных организациях, в том числе с учётом:

– соблюдения требований к расстановке мебели в учебных помещениях, предусматривающего, что площадь учебных кабинетов принимается без учёта площади, необходимой для расстановки дополнительной мебели (шкафы, тумбы и другие) для хранения учебных пособий и оборудования, используемых в образовательном процессе, из расчета:

- не менее 2,5 м<sup>2</sup> на 1 обучающегося при фронтальных формах занятий;
- не менее 3,5 м<sup>2</sup> на 1 обучающегося при организации групповых форм работы и индивидуальных занятий;
- требований к естественному и искусственному освещению;
- соблюдения требований расстояний между рядами, между рядом столов и наружной продольной стеной, от последних столов до стены (перегородки), противоположной классной доске, от демонстрационного стола до учебной доски, от первой парты до учебной доски, и других требований.

4.11. Переработка рабочего времени педагогических работников вследствие неявки учителя (преподавателя, мастера производственного обучения), то есть замена временно отсутствующего учителя (преподавателя, мастера производственного обучения), осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного тарификацией, расписанием учебных занятий и графиками работ, является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется педагогическим работником с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

4.12. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском. Временное замещение длительно отсутствующего по болезни (более трёх дней) педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим

педагогическим работником выполняется с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

4.13. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

4.14. Заработная плата работников, временно переведенных с их письменного согласия (по письменному заявлению) на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени), при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

4.15. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переводе педагогических работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени).

4.16. За время работы в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных группах, либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам, в том числе с учетом выплаты за классное руководство в размере, установленном Положением об оплате труда работников образовательной организации, а также других видов денежного вознаграждения за классное руководство, установленных по решению органов государственной власти.

4.17. Работники, имеющие медицинские противопоказания к осуществлению профилактических прививок, подтвержденные документом медицинского учреждения, переводятся с их согласия на режим удаленной работы на период объявленной осложненной эпидемиологической обстановки. В случае невозможности по объективным причинам перевода на режим удаленной работы то такой работник отстраняется от работы с сохранением средней заработной платы.

4.18. Квалификационная категория, имевшаяся по состоянию на 1 сентября 2023 г., учитывается при оплате труда педагогических работников, при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям.

4.19. По заявлению педагогического работника в случае истечения срока действия квалификационной категории сохраняется уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет - до двух лет;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» - до одного года;

- до возникновения права для назначения страховой пенсии, а также до наступления срока её назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях в редакции Федерального закона от 03 октября 2018 г. № 350) – до одного года;

- по окончании длительной болезни (не менее 2-х месяцев) – до одного года;

- по окончании исполнения полномочий освобождённого профсоюзного работника – до двух лет;

- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям – до одного года;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - до одного года.

4.20. Учитывать установленную квалификационную категорию по должности преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при оплате труда при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности с другим наименованием при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

4.21. Устанавливать педагогическому работнику, переходящему на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы, условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

4.22. При установлении органами финансового контроля неправомерных, необоснованных выплат педагогическому работнику по вине иных должностных лиц образовательной организации требования по возмещению средств предъявляются к указанным должностным лицам.

4.23. При привлечении к работе в соответствии с п. 3.1.19 настоящего Коллективного договора в выходной или нерабочий праздничный день оплата труда производится в двойном размере.

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

День отдыха может быть использован по согласованию с руководителем образовательной организации в каникулярное время либо присоединен к основному отпуску. Условия о предоставлении выходного дня закрепляется в приказе о привлечении к работе в выходные или нерабочие праздничные дни.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

#### 4. 24. Работодатель обязуется:

4.24.1. Проводить ежегодную тарификацию педагогических работников в срок не позднее 1 октября под роспись с указанием даты ознакомления.

4.24.2. Извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета, о составных размерах, произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме заработной платы, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

4.24.3. Устанавливать доплату компенсационного характера за выполнение работы во вредных и (или) опасных условиях труда на основании акта экспертной комиссии, производящей специальную оценку

условий труда работников с учетом мнения (согласия) профсоюзного комитета.

4.24.4. Два раза в год информировать работников и профсоюзный комитет о расходовании средств фонда заработной платы, средств, получаемых от предпринимательской деятельности (ст. 17 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности») на Совете колледжа и/или при подведении итогов выполнения коллективного договора на собрании трудового коллектива.

4.25. Профсоюзный комитет обязуется:

4.25.1. Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.

4.25.2. Вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

4.25.3. Оказывать помощь и содействие каждому члену профсоюза, ежемесячно перечисляющим денежные средства на счета профсоюзной организации, в получении бесплатной юридической консультации по вопросам оплаты и нормирования труда.



## **РАЗДЕЛ 5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст. 196 ТК РФ).

5.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, которые реализуются путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ).

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Обеспечивать право педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года (ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), обучения руководящих работников на курсах охраны труда, гражданской обороны, по пожарной безопасности в соответствии с действующим законодательством.

5.3.2. Обеспечивать реализацию права по проведению аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности не реже одного раза в пять лет аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми ГАПОУ АО «АМК», в соответствии с ст. 49. ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5.3.3. Обеспечивать реализацию права по проведению аттестации педагогических работников и по их желанию в целях установления квалификационной категории не реже одного раза в пять лет аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

5.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работники направляются 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, определенных статьями 167 и 168 ТК РФ.

5.3.5. Для преподавателей, отвечающих за освоение обучающимися профессионального учебного цикла, обеспечивать обязательное приобретение опыта деятельности в организациях соответствующей профессиональной сферы путем стажировки в профильных организациях не реже 1 раза в 3 года в соответствии с требованиями ФГОС СПО.

5.3.6. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году.

## **РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением сохранение жизни и здоровья работников.

Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, применении инструментов и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места нормативным требованиям охраны труда;
- приобретение и выдачу сертифицированных средств индивидуальной защиты и смывающих средств, в соответствии с нормами, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- проведение специальной оценки условий труда;
- проведение за счет средств ГАПОУ АО «АМК» обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет микроповреждений (микротравм);
- санитарно-бытовое обслуживание работников;
- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах;
- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2. Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет

средств Работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

- обучение по охране труда за счет средств Работодателя;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять инструменты и материалы, средства индивидуальной и коллективной защиты;
- контролировать исправность инструментов и средств индивидуальной защиты;
- проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- немедленно извещать непосредственного руководителя (лицо, его замещающее) о выявленных неисправностях инструментов, несоответствии материалов, ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении требований охраны труда, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования.

#### 6.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса в части охраны труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к их возникновению.

6.4. Для обеспечения безопасных условий труда и сохранения здоровья работников, стороны заключили Соглашение по охране труда, содержащее правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические и лечебно-профилактические мероприятия. В соглашении определены ответственные лица, сроки исполнения и стоимость мероприятий.

## **РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

### **7.1. Работодатель обязуется:**

7.1.1. В установленные оклады (должностные оклады) педагогических работников включить размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года (Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 108).

7.1.2. Выплачивать за счет бюджетных ассигнований материальную помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года (ст. 38 закона Архангельской области «Об образовании в Архангельской области» от 02.07.2013г. № 712-41-ОЗ (с изменениями от 22.11.2013г)).

7.1.3. Выплачивать за счет бюджетных ассигнований единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе работника на пенсию по возрасту впервые или по состоянию здоровья (ст. 38 закона Архангельской области «Об образовании в Архангельской области» от 02.07.2013г. № 712-41-ОЗ (с изменениями от 22.11.2013г)).

7.1.4. Способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья, соревнований.

7.1.5. Обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 313-327 ТК РФ, а также в порядке и размерах, установленных администрацией области.

7.1.6. Производить оплату проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года (ст. 325 ТК РФ, Постановление Правительства Архангельской области от 10 января 2017 года N 2-пп).

7.1.7. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

### **7.2. Профсоюзный комитет обязуется:**

7.2.1 Проводить работу по вовлечению молодых работников в члены профсоюза, в активную профсоюзную деятельность.

7.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением гарантий и компенсаций работникам.

7.2.3. Регулярно информировать членов профсоюза, всех работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

7.2.4. Совместно с работодателем организовать культурно-массовую работу с работниками.

7.2.5. Выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьезных материальных затруднений по письменному заявлению члена профсоюза.

## **РАЗДЕЛ 8. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

8.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в Совет колледжа в соответствии с п. 3 ст. 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

8.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профсоюзного комитета организации в управлении учреждением предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

8.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету учреждения о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК РФ).

8.4. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором (ст. ст. 353, 379 ТК РФ).

8.5. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет учреждения будут рассматривать в строгом соответствии с ТК РФ.

## **РАЗДЕЛ 9. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

9.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами согласно Положению об оплате труда;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива.

9.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

9.3. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.



## **РАЗДЕЛ 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

10.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

10.2. Профсоюзная организация является единственным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в его деятельности (ст. 377 ТК РФ).

10.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и её выборного органа – профсоюзного комитета, в соответствии с ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

10.4.1. Соблюдать права членов профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

10.4.2. Не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (части 3-5 ст. 370 ТК РФ, п.5 ст.11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.4.3. Представлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, а также данные статистических отчетов по согласованному перечню (части 7, 8 ст. 37 ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.4.4. Безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.4.5. Предоставить участие с правом голоса председателю профсоюзной организации в работе Совета колледжа (глава 8 ТК РФ).

10.4.6. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза профсоюзных взносов. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюзного комитета профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза – в размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

10.4.7. Предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителю и членам выборного органа профсоюзной организации на время кратковременной учебы 2 дня в году.

10.5. За нарушение законодательства о профсоюзах работодатель несет дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами, Трудовым кодексом (ст. 378 ТК РФ).

10.6. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа

10.7. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных комиссий.

10.8. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

## **РАЗДЕЛ 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

### **11.2. Стороны обязуются:**

11.2.1. Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников один раз в начале года следующего за отчетным. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

11.2.2. Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

11.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий; запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

## **РАЗДЕЛ 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

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

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации ГАПОУ АО «АМК» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

12.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

12.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ). Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами.

12.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему.

12.6. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в ГКУ АО «Архангельский областной центр занятости населения» для его уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ), а также обязуется в течение 14 рабочих дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников ГАПОУ АО «АМК» и знакомить вновь поступающих работников до подписания трудового договора.

## **ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ.**

1.	График сменности	№ 1
2.	Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день	№ 2
3.	Соглашение по охране труда	№ 3
4.	Список членов комиссий по контролю за выполнением коллективного договора	№ 4

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании работников ГАПОУ АО «АМК»

Согласовано:  
«11» декабря 2025 г.  
Председатель профсоюзной  
организации  
ГАОУ АО «АМК»  
С.В. Письменная

Принято на общем собрании  
коллектива  
«14» декабря 2025 г.  
Протокол № 2



Согласовано:  
Председатель С.В. Письменная  
протокол заседания  
профсоюзной организации  
№ от 20 г

ГАОУ АО «АМК»

График сменности

Утверждаю:  
И. о. директора ГАОУ АО  
«АМК»  
Любов А. С.  
« » 20 год

на 20 год

Числа месяца

№ п/п	Ф.И.О	числа месяца																															к- во час	Ознакомлен дата подпись
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
1																																		
2																																		
3																																		
4																																		

График составил 20 год

Согласовано

14 » декабря 2025 г.  
Председатель профсоюзной  
организации ГАПОУ АО  
«АМК» С.В. Письменная  
ПРОФСОЮЗНАЯ  
ОРГАНИЗАЦИЯ  
С.В. Письменная

Принято на общем собрании  
коллектива

17 » декабря 2025 г.  
Протокол № 2

Утверждаю  
И. о. директора  
ГАПОУ АО «АМК»  
А.С. Любов  
17 » декабря 2025 г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, которым предоставляется  
дополнительный оплачиваемый отпуск  
за ненормированный рабочий день

1. Директор	3 календарных дня
2. Главный бухгалтер	8 календарных дней
3. Заместитель главного бухгалтера	6 календарных дней
4. Заместитель директора	3 календарных дня
5. Заведующий филиалом	3 календарных дня
6. Заведующий отделением	3 календарных дня
7. Заведующий учебно-воспитательным отделом филиала	3 календарных дня
8. Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	3 календарных дня
9. Заведующий административно-хозяйственным отделом	6 календарных дней
10. Экономист	6 календарных дней
11. Ведущий системный администратор	6 календарных дней
12. Специалист по кадрам	6 календарных дней
13. Специалист по комплексной безопасности и обслуживанию зданий и сооружений	3 календарных дня

Основание: ст. 119 Трудового кодекса РФ



Принято на общем собрании коллектива  
« 14 » декабря 2025 г.  
Протокол № 2

Согласовано  
« 11 » декабря 2025 г.  
Председатель профсоюзной организации  
ТАПОУ АО «АМК»  
Письменная С.В.



N п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Кол-во	Стоимость мероприятия тыс. рублей	Срок выполнения	Ответственные лица
1	2	3	4	5	6	7
<b>Организационные мероприятия</b>						
1	Проведение специальной оценки условий труда	PM	27	67,50	Проведение внеплановой СОУТ- в соответствии с ч.2 ст.17 426-ФЗ	Специалист по ОТ
2	Проведение обучения работников, на которых возложены обязанности по охране труда, в обучающих организациях	Чел.	15	30,00	1 раз в 3 года	Специалист по ОТ
3	Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	чел	17	34,00	1 раз в 2 года (2026 г., 2028 г.)	Специалист по ОТ
4	Разработка, тиражирование инструкций по охране труда		Для профсоюзной организации и по видам работ		1 раз в 5 лет В случае изменения локальных нормативных актов, законодательства	Руководители структурных подразделений Специалист по ОТ



5	Разработка программ инструктажей						В случае изменения локальных нормативных актов, законодательства	Специалист по ОТ
N п/п	Содержание мероприятий	Единиц а учета	Кол-во	Стоимость мероприятия тыс. рублей	Срок выполнения	Ответственные лица		
II	Технические мероприятия							
1	Мероприятия, обеспечивающие защиту работников от поражения электрическим током: - замена электрооборудования (в т.ч. светильников в актовом и спортивном залах); - замена системы электроснабжения учебного корпуса и пристройки, оборудования электроощитовых			500,00 2000,00	2026 2027	Заведующий АХО		
2	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем зданий на соответствие требований электробезопасности	Объект	4	300,00	1 раз в 3 года Финансы г. Свердловские - 2026 Учебный корпус-2027 Общекитие, общежитие ОДО -2028	Заведующий АХО		
3	Замена /модернизация систем пожарной сигнализации, оповещения и управления эвакуацией людей при пожаре	Объект	1	5000,00	2028	Заведующий АХО Специалист по ОТ		
4	Замена узлов учета тепла на автоматизированные (здания филиала в г. Свердловские):обследование/ разработка проекта/производство работ			100,00/600,00/ 3000,0	2028	Заведующий АХО		
5	Содержание (обслуживание) территории (механизированная расчистка, приобретение антигололедного средства) в целях обеспечения безопасности работников	Террито рия	Все объект ы	300,00	В зимнее время	Заведующий АХО		
III	Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия							
1	Проведение обязательных предварительных (при приеме на работу) / периодических (в процессе трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований)/ психиатрических освидетельствований	Чел.		1800,00	Перед приемом на работу/1 раз в год/ перед приемом на работу педагогических работников	Специалист по кадрам/ специалист по ОТ специалист по кадрам		

2	Пополнение аптечек для оказания первой помощи		Шт	10	25,00	2026 По мере необходимости	Специалист по ОТ
3	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (раздевалки, с/у, комнаты приема пищи) - административный с/у				2000,00	2028	Заведующий АХО
N п/п	Содержание мероприятий		Единица учета	Кол-во	Стоимость мероприятия тыс. рублей	Срок выполнения	Ответственные лица
IV	Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)						
1	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ		Чел.	21	450,00	Согласно норм выдачи	Заведующий АХО Специалист по ОТ
2	Обеспечение работников смывающими средствами/дерматологическими средствами индивидуальной защиты		Чел.	Все работ- ники/ 18	100,00	Согласно норм выдачи	Заведующий АХО Специалист по ОТ
3	Обеспечение работников дезинфицирующими средствами для обработки рук		Чел.	Все работ- ники	100,00	Постоянно	Заведующий АХО
4	Приобретение/проверка индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, галоши, коврики, инструмент)		Шт.	7 ( по кол-ву эл/ щитов ых)	В составе договора на т/о в порядке текущей эксплуатации эл. оборудования	1 год/1 раз в 6 мес	Заведующий АХО
	<b>ИТОГО</b>				<b>16407,5</b>		

Согласовано:



Принято на общем собрании

коллектива

«11» декабря 2025 г.

Протокол № 2



### СПИСОК

членов комиссии по контролю за выполнением  
коллективного договора

От работодателя:

Любов А. С. – исполняющий обязанности директора колледжа  
Березина И.С. – заместитель директора по УВР  
Савина В. А. - главный бухгалтер  
Сокуренок Н.Н. - специалист по охране труда  
Бойкова Л. В. – заведующий Организационным отделом

От работников:

Письменная С.В. - председатель профсоюзного комитета ГАПОУ АО «АМК»  
Бекетова Е. Н. - заведующий филиалом ГАПОУ АО «АМК» в г. Северодвинск  
Спицына А.А.. - член профсоюзного комитета  
Кулебякина О.А. - член профсоюзного комитета



Прочито \_\_\_\_\_ пронумеровано \_\_\_\_\_ и  
скреплено печатью 35  
(Тридцать  
пять) \_\_\_\_\_ ЛИСТОВ