


Председатель профсоюзного  
комитета колледжа

  
Е.В. Андреева  
«12» 02 2018 г.

Руководитель организации  
Директор  В.В.Эллерт  
«12» 02 2018 г.



Принято собранием работников и  
Представителей обучающихся  
Протокол № 1 от 12.02.2018 года

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР


государственного бюджетного профессионального образовательного  
учреждения Новосибирской области  
«Новосибирский политехнический колледж»  
на 2018-2021 годы

Департамент экономики и стратегического  
планирования мэрии города Новосибирска

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

в комитете по труду мэрии города Новосибирска

Регистрационный № 06/18 от 14 02 2018 г.

Председатель комитета  
по труду мэрии города  
Новосибирска   
(подпись) (инициалы, фамилия)

## Содержание

1. Общие положения.....	3
2. Трудовой договор.....	4
3. Обеспечение занятости, подготовка кадров.....	7
4. Режим труда и отдыха.....	9
5. Оплаты труда .....	11
6. Охрана труда.....	13
7. Социальные гарантии и льготы.....	15
8. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации.....	16
9. Разрешение коллективных трудовых споров.....	17
11. Контроль за выполнением коллективного договора.....	18

## 1. Общие положения

Коллективный договор заключен в соответствии с:

Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ);

Законом Новосибирской области «О социальном партнерстве в Новосибирской области»;

Областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области на 2017 -2019 годы;

Дополнительным соглашением к Областному отраслевому соглашению по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области на 2017 -2019 годы;

Постановлением Правительства Новосибирской области от 29.04.2013 № 194-п «О мерах по поэтапному повышению заработной платы педагогов, преподавателей и мастеров производственного обучения государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования Новосибирской области»;

Уставом ГБПОУ НСО «Новосибирский политехнический колледж».

Настоящий коллективный договор, далее «**Договор**», является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.1. Сторонами настоящего **Договора** являются: Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Новосибирской области «Новосибирский политехнический колледж» в лице директора Виктора Викторовича Эллерта именуемого далее «**Работодатель**», работники Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский политехнический колледж» (далее «**Работники**»), представленные первичной профсоюзной организацией (далее «**Представитель**») в лице председателя профсоюзного комитета Елены Владимировны Андреевой.

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

1.3. Предметом настоящего **Договора**, являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения учреждения (ст. 41 ТК РФ).

1.4 Действие **Договора** распространяется на всех работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский политехнический колледж».

1.5. **Договор** заключен сроком на **три** года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.6. **Работодатель** признает **Представителя** работников учреждения, поскольку он уполномочен общим собранием, представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально – экономических отношений, а также по всем условиям исполнения договора.

1.7. Стороны договорились, что текст **Договора** должен быть доведен **Работодателем** до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания. Вновь принятые работники должны быть ознакомлены с **Договором** при приеме на работу сотрудником отдела кадров.

**Представитель** обязуется разъяснять **Работникам** положение **Договора**, содействовать его реализации и обеспечивать эффективную работу учреждения.

1.8. **Договор** сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и переизбрания председателя профсоюзного комитета.

1.9. При ликвидации, реорганизации учреждения, **Договор** сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (реорганизации).

1.10. В течение срока действия **Договора** стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ и настоящим коллективным договором.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего **Договора** не может приводить к ухудшению социально-экономического положения работников учреждения, за исключением причин пересмотра, вызванных форс-мажорными обстоятельствами (стихийное бедствие; изменение условий финансирования учреждения; полным или частичным изъятием бюджетных(внебюджетных) средств при изменении в законах и по Постановлению Правительства РФ, введение новых подзаконных актов учреждения).

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений **Договора**, решаются сторонами путем переговоров.

## 2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение **Работников** по сравнению с действующим

законодательством, а также отраслевым, областным, территориальным соглашениями, настоящим **Договором**.

2.2 Трудовой договор заключается с **Работником** в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается **Работодателем** и **Работником**. При этом работодатель обязан выдать копию трудового договора **Работнику** под роспись. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. При приёме на работу **Работодатель** обязан при заключении трудового договора с **Работником** ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.4. Трудовой договор с **Работником**, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе **Работодателя** либо **Работника** только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.5. В трудовом договоре работника устанавливаются условия, и порядок оплаты труда в зависимости от времени или объема (учебной нагрузки), в т.ч.

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (в рублях);
- виды, размер и условия выплат компенсационного характера;
- размер и условия выплат за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);
- виды, размер выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления указанных выплат.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии (Положения об общеобразовательном учреждении) устанавливается **Работодателем** исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу, помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода **Работников** в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций, (включая работников органа управления образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.9. **Работодатель** обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), а также своевременное заключение соглашений об изменении условий трудового договора.

2.10. О введении указанных изменений **Работник** должен быть уведомлен **Работодателем** в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч. 2 ст. 74, ст. 162 ТК РФ). Если **Работник** не согласен с продолжением работы в новых условиях, то **Работодатель** обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую **Работник** может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом **Работодатель** обязан предлагать **Работнику** все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности (ст. 74 ТК РФ).

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

В день расторжения трудового договора **Работодатель** выдает **Работнику**:

трудовую книжку; окончательный расчет; справку о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений, на которую были начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, за два календарных года, предшествующих году прекращения работы или году обращения за справкой, и текущий календарный год (справка выдается по форме, утвержденной Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 13.04.2013 № 182н). При невозможности вручить Справку непосредственно в день прекращения работы страхователь направляет застрахованному лицу

уведомление о необходимости явиться за Справкой либо о даче согласия на отправление ее по почте;

сведения о страховых взносах и страховом стаже в соответствии с пунктом 4 статьи 11 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» с получением письменного подтверждения от работника передачи ему этих сведений.

2.12. При невозможности вручить трудовую книжку непосредственно в день прекращения трудового договора (увольнения) **Работодатель** направляет **Работнику** уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие об отправлении её по почте.

### 3. Обеспечение занятости, подготовка кадров

**Работодатель** обязуется:

3.1. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата **Работников** и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях **Работников** - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

В случае ликвидации учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.2. Высвобождение **Работников** в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Увольнение **Работников**, являющихся членами профсоюза, при увольнении по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с **Работником**, являющимся членом профсоюза, **Работодатель** направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

3.4. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.5. Предоставлять **Работникам**, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 2-х часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

3.6. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители,

воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года; работники совмещающие работу с обучением, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

3.7. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

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

3.9. Обеспечить право **Работников** на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.10. Обеспечить повышение квалификации **Работников**, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

3.11. Повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в 3 года.

3.12. Предусматривать выделение средств в смете учреждения на повышение квалификации и переподготовку **Работников**.

3.13. В случае направления **Работника** для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.14. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.15. Предоставлять гарантии и компенсации **Работникам**, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.16. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также **Работникам**, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые. Если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органа управления образованием, а также в других случаях, финансирование осуществляется за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.

Стороны договорились:

3.17. Не устанавливать испытание при приеме на работу для беременных женщин, женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов.

3.18. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий **Работников** при реорганизации, ликвидации учреждения.



3.19. Не допускать увольнение **Работников** предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста).

3.20. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

3.21. **Работникам**, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения преимущественное право приема в учреждение при появлении вакансии.

3.22. **Работнику**, в случае прекращения с ним трудового договора по основанию, предусмотренному п.7 части 1 ст.77 ТК РФ (т.е. в связи с отказом **Работника** от продолжения работы из-за изменений, определенных сторонами условий трудового договора), **Работодатель** выплачивает выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка **Работника**.

3.23. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации **Работников**, перечень необходимых профессий и специальностей определяются **Работодателем** на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ).

#### 4. Режим труда и отдыха

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени **Работников** учреждения в неделю не может превышать:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - 24 часов;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов;
- для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - 36 часов;
- для педагогических работников – 36 часов;
- для остальных работников – 40 часов.

4.2. В учреждении для **Работников** устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов (продолжительность ежедневной работы – 8 часов) с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

Если на **Работника** (в т.ч. совместителя и работающего на неполном рабочем времени, с неполной учебной нагрузкой) не распространяется режим работы, установленный в правилах внутреннего трудового распорядка учреждения, то режим рабочего времени и времени отдыха определяется в трудовом договоре.

Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными **Работодателем** (ст. ст. 100, 103, 104 ТК РФ)

4.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени, порядок определения учебной нагрузки и основания ее изменения определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки

РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536, Областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимися в ведении Министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области на 2017 -2019 годы и Дополнительным соглашением к Областному отраслевому соглашению по учреждениям Новосибирской области, находящимися в ведении Министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области на 2017 -2019 годы

4.4. В соответствии с ч.4 ст. 99 ТК РФ, **Работодатель** может привлекать **Работников** к сверхурочным работам.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. ст. 97, 99 ТК РФ.

4.5. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни **Работники** привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя (ч.6 и ч. 8 ст. 113 ТК РФ).

4.6. Привлекать **Работников** учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, можно только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой.

4.7. По соглашению между **Работником** и **Работодателем** могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда **Работника** производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для **Работников** каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категорий **Работников** устанавливается продолжительностью 28 календарных дней, для преподавательского состава продолжительность ежегодного отпуска определяется в соответствии со ст. 334 ТК РФ.

4.9. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем **Работникам** в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.10. Педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

4.11. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждать график отпусков и не допускать случаев переноса отпуска на следующий год. По желанию **Работника** ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

4.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.13. **Работодатель** предоставляет по желанию работника отпуск без сохранения заработной платы сроком:

- в связи с рождением ребенка до 5 дней;
- в связи с вступлением в брак: работника до 5 дней; его детей до 3 дней;
- при праздновании юбилея 1 день;
- в связи со смертью близких родственников до 5 дней;
- первый день занятий для родителей учеников начальной школы;
- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

4.14. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.

4.15. Сокращенная рабочая неделя на 1 час с оплатой неотработанного времени устанавливается для женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов.

## 5. Оплаты труда

5.1. В учреждении система оплаты труда **Работников** устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом - Положением об оплате труда работников ГБПОУ НСО «Новосибирский политехнический колледж», которое соответствует условиям Отраслевого соглашения, и отраслевому тарифному соглашению с учетом:

обеспечения минимального размера заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области;

обеспечения зависимости заработной платы каждого **Работника** от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения **Работодателем** равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами **Работников**;

обеспечения условий для повышения размера заработной платы **Работникам** учреждения и предоставления иных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

5.2. Минимальная заработная плата не может быть меньше минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области. Минимальная заработная плата включает минимальную сумму выплат **Работнику**, отработавшему месячную норму рабочего времени, исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), включающую тарифную ставку (оклад) или оплату труда по бестарифной системе.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине **Работодателя** оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы **Работника**, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от **Работодателя** и **Работника**, за **Работником** сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

5.3. Размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, иных поощрительных выплат устанавливать согласно Положению об оплате труда работников учреждения, в пределах бюджетных и внебюджетных средств.

5.4. **Работникам**, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливается повышенный размер заработной платы:

класс условий труда 3.1. – 4% тарифной ставки должностного оклада (оклада).

5.5. Каждый час работы в ночное время оплачивать в размере 35 % от тарифной ставки (оклада).

5.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

5.7. Доплата при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливается в размере 50% от среднемесячной заработной платы отсутствующего работника.

5.8. Выплату заработной платы производить в денежной форме в рублях, не реже, чем каждые полмесяца: **15 и 30 числа**. Обеспечивать своевременную выдачу каждому **Работнику** расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

5.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней **Работник** имеет право, заранее известив **Работодателя** в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом на период приостановки работы за **Работником** сохраняется средний заработок. В период приостановления работы, **Работник** имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, **Работодатель** обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.10. За педагогическими работниками, у которых истек срок действия присвоенной-установленной квалификационной категории, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий:

- в период их длительного отпуска сроком до одного года, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (или в течение 3-х месяцев по выходу из указанных отпусков), на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один года после выхода из указанных отпусков;

- после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.11. Молодым специалистам предоставляются следующие меры социальной поддержки:

- выплачивается единовременное пособие в размере действующей величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Новосибирской области, за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, при одновременном соблюдении им следующих условий:

- впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,

- заключил трудовой договор с Учреждением,
- срок трудового договора составляет не менее трех лет,
- работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией;

5.12. Стороны договорились: совершенствовать критерии оценки качества работы педагогического персонала и других категорий работников для определения размера стимулирующих выплат.

## 6. Охрана труда

6.1 **Работодатель** строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

6.2 **Работодатель** в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

- проводить специальную оценку условий труда в соответствии со ст.212 ТК РФ и Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда».
- проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в установленные сроки, стажировку на рабочем месте.
- в соответствии со ст.217 ТК РФ создать в учреждении службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда.

6.3. **Работодатель** организывает, за счет средств учреждения, своевременное проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) обязательных медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров с сохранением за **Работниками** места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров,

6.4. **Работодатель** обеспечивает своевременную выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными 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.

6.5. **Работодатель** предоставляет следующие гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по результатам специальной оценки условий труда;

- бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, которые могут быть заменены компенсационной выплатой, по письменным заявлениям работников, в размере эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов;

**6.6. Работодатель** обязуется:

6.6.1. Обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.6.2. Осуществлять перевод **Работников**, нуждающихся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

6.6.3. Создавать для инвалидов безопасные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

6.6.4. Контролировать состояние условий и охраны труда в организации и выполнение организационно-технических мероприятий.

6.6.5. Обеспечивать расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

6.6.6. Создать необходимые условия для деятельности специалиста по охране труда в том числе:

- обеспечить инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств работодателя;
- обучить по специальной программе с сохранением среднего заработка вновь назначенного специалиста по охране труда;
- поощрять за активную добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев на производстве, улучшению условий труда на рабочих местах.

6.6.7. Регулярно информировать **Работников** об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, о выполнении конкретных мер по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

6.6.8. Установить запрет на применение труда женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, в ночное время, для работы в выходные дни, направление их в служебные командировки без ее согласия.

## **7. Социальные гарантии и льготы.**

7.1. Учреждение в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» самостоятельно определяет направления и порядок использования своих внебюджетных средств, в том числе их долю, направляемую на оплату труда и материальное стимулирование **Работников**.

7.2 **Работодатель** не позднее 5 календарных дней со дня представления **Работником** заявления, листка нетрудоспособности и необходимых документов, представляет в территориальный орган Фонда социального страхования по месту регистрации, поступившие к нему заявления и документы, необходимые для назначения и выплаты соответствующих видов пособия, а также опись представленных заявлений и документов, составленную по форме, утверждаемой Фондом социального страхования.

7.3. **Работники** ежедневно имеет право на частично оплачиваемые обеды, для чего ему выдаются специальные талоны на питание. Размер предоставляемой дотации, определяется работодателем по согласованию с профсоюзом.

7.5. **Работодатель** оказывает помощь семье умершего работника организации в его похоронах: выделяет транспорт, частично возмещает затраты на изготовление гроба, памятника, оградки. В случае гибели работника по вине работодателя - возмещение затрат 100%.

7.6. **Работодатель** обеспечивает работу медпункта учреждения.

7.7. **Работодатель** в новогодние праздники организовывает для детей **Работников** новогодние подарки за счет средств организации (при их наличии).

7.8. **Работодатель** (при наличии финансовой возможности) оказывает материальную помощь:

- на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти в размере 10 000 руб.;
- перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 6 месяцев в размере 10 000 руб.;
- в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.) 5 000 руб.;
- в связи с юбилейными датами (достижения работниками учреждения пенсионного возраста) 5 000 руб.;
- адресную социальную поддержку малообеспеченным категориям **Работников**;

7.9. **Работодатель** обеспечивает реализацию Федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о **Работниках**;
- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о **Работниках** в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- знакомит **Работников** с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.



## 8. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1. **Работодатель** обязуется предоставлять профсоюзному органу (**Представителю** колледжа) сведения: о численности работников; о действующей в Учреждении системе оплаты труда; о размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников; об объеме задолженности по выплате заработной платы; по показателям условий и охране труда; о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников; о жилищно-бытовом обслуживании; об условиях проживания работников и обучающихся в общежитии; о принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности; другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

8.2. Профсоюзный орган признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников организации в рабочее время допускается по согласованию с работодателем.

8.3. **Работодатель** не препятствует деятельности профсоюза, если она осуществляется в соответствии с уставом. Работодатель предоставляет профсоюзу в бесплатное пользование необходимое помещение, оборудование. Хозяйственное содержание (уборка, ремонт и т. д.) является обязанностью работодателя.

8.4. **Работодатель** ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном уставом.

8.5. Профсоюзный орган обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения **Работниками** производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины, организации соревнования.

8.6. Профсоюзный орган осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей и содействует реализации коллективного договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав **Работников**, снижению социальной напряженности в организации.

8.7. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев.

**8.8.Работники**, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мнения выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

**8.9.Увольнение** по инициативе **Работодателя** по основаниям, а равно изменение условий трудового договора **Работников**, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждения – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

## **9. Разрешение коллективных трудовых споров**

**9.1. Работники** принимают на себя обязательства в период действия коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций.

**9.2.** В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с ТК РФ.

**9.3.** Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

## **10. Контроль за выполнением коллективного договора**

**10.1. Работодатель** после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. **Работодатель** обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

**10.2.** За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

**10.3.** Стороны пришли к соглашению, что изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производится только при структурной перестройке организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

**10.4.** Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен **Работодателем** до сведения **Работников** в течение 3-х дней после подписания.

**10.5. Работодатель и Представитель** обязуются разъяснять **Работникам** положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

10.7. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.8. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

Пронумеровано  
листом,  
прошнуровано.  
скреплено печатью.  
Директор  
В.В. Эллерт

