

Юридический адрес работодателя:
630030, г. Новосибирск,
ул. Первомайская, 202
т./ф. 337-33-31

Принят на общем собрании
(конференции) работников
Протокол от «28» июня 2021 г. № 1

Представитель работодателя:
Исполняющая обязанности
директора ГБПОУ НСО «НЭК»



Т. П. Перепечаенко
2021 г.

Представитель работников:
председатель первичной
профсоюзной организации



Д. М. Маршавин
2021 г.

**Коллективный договор
государственного бюджетного профессионального учреждения Новосибирской
области «Новосибирский электромеханический колледж»**

сроком на три года



1. Общие положения

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), законом Новосибирской области от 19.12.1997 № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области» и Областным отраслевым соглашением по учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2020-2022 годы.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Новосибирской области «Новосибирский электромеханический колледж» (далее - Учреждение) и заключается работодателем и работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности Учреждения, повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Сторонами коллективного договора Учреждения являются:

- Учреждение в лице директора, именуемое далее Работодатель;
- работники Учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации работников Учреждения, именуемые далее – Представительный орган работников.

1.3. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

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

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Во исполнение коллективного договора Работодателем по согласованию с Представительным органом работников могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

1.8. Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности деятельности Учреждения, как

источник экономической стабильности, увеличения прибыли Учреждения и повышения на этой основе материального благополучия каждого работника.

Для достижения этих целей Работодатель берёт на себя обязательства обеспечить нормальную образовательную деятельность Учреждения. Обеспечить каждого работающего соответствующим объёмом работ, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность Учреждения, соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, государственные нормативные требования по охране труда.

Представительный орган работников обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками своих должностных обязанностей, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, улучшению трудовой дисциплины.

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

1.10. Коллективный договор может быть изменён или дополнен в порядке, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ для его заключения.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

1.12. Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора (изменения и дополнения), влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.30 КоАП РФ.

1.13. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 30 дней после его подписания.

1.14. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей.

1.15. Помимо требований ТК РФ по обязательному принятию локальных актов, принимаемых работодателем с учетом мнения Представительного органа работников, утвердить перечень дополнительных локальных нормативных актов Учреждения, принимаемых с мотивированным мнением Представительного органа работников (приложение № 1 к коллективному договору) в соответствии с порядком, установленным статьей 372 ТК РФ.

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

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. До подписания трудового договора знакомить работников под роспись с коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 и иных статьях Трудового кодекса РФ.

2.2.4. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, коллективным договором.

2.2.5. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только в соответствии с трудовым законодательством (*приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»*).

2.2.6. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

-педагогическим работникам, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

2.4. При приеме на работу может быть установлен срок испытания для работников – не более трех месяцев, а для заместителей руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, или иных обособленных структурных подразделений - шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.5. Изменения сведений о сторонах в трудовом договоре оформлять в виде дополнения к трудовому договору об изменении сведений о стороне, которое является неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ.

2.7. Изменение условий трудового договора оформляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.8. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, в случае если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.9. Сообщать Представительному органу работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.10. Массовым является увольнение в следующих случаях:

- ликвидация Учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников Учреждения в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней.

2.11. При сокращении штатов работников обеспечить преимущественное право на оставление на работе с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника

или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Преимущественное право на оставление на работе, установленное федеральными законами, категориям работников (одиноким матери военнослужащих - граждан, проходящих военную службу по призыву; граждане, уволенные с военной службы, а также члены их семей - на работе, на которую они поступили впервые; супруги военнослужащих - граждан - на работе в государственных организациях, воинских частях; некоторые категории граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС; граждане, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне; Граждане, удостоенные званий Героя Российской Федерации или являющиеся полными кавалерами ордена Славы, не получающие ежемесячную денежную выплату).

Преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют работники:

- пред пенсионного возраста;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

2.12. Предлагать работнику при увольнении по сокращению численности или штата все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

2.13. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Представительного органа работников по инициативе Работодателя может быть произведено только с учетом мнения Представительного органа работников.

2.14. Определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

2.15. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже

чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

2.16. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.17. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 6 апреля 2015 г. № 129-п «О порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор о работе в государственных органах Новосибирской области, работникам государственных учреждений Новосибирской области» за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

- 300 (триста) рублей - в пределах Новосибирской области;
- 700 (семьсот) за пределы Новосибирской области.

А также из средств от приносящей доход деятельности в следующих размерах:

- 200 (двести) рублей – в пределах Новосибирской области;
- 300 (триста) рублей – за пределы Новосибирской области».

2.18. В случае командирования работника в местность, откуда он исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), не выплачиваются.

2.19. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение Работодателем.

2.20. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя 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 (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.21. Представительный орган работников обязуется осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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» и Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536, режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с Представительным орган работников.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая составляет 40 часов в неделю.

3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников:

- в возрасте от шестнадцать до восемнадцати лет-35 часов;
- являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов;
- 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 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю к которым относятся:

- преподаватели;
- мастера производственного обучения;
- преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;
- руководитель физического воспитания;
- педагог-организатор;
- педагог-психолог;
- социальный педагог;
- заведующий учебной частью;
- методист.

3.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, накануне выходных дней при шестидневной рабочей неделе - не может превышать пяти часов.

3.5. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

3.6. Работодатель устанавливает 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

3.8. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительностью рабочего времени.

3.9. Перечень должностей, работников, работающих с ненормированным рабочим днем:

- заместитель директора по учебно-методической работе;
- заместитель директора по воспитательной работе;
- главный бухгалтер;
- начальник отдела кадров;
- заведующие дневным/заочным отделением;
- ведущий юрисконсульт;
- заведующий административно-хозяйственным отделом;
- секретарь учебной части дневного/заочного отделений;
- комендант.

3.10. Время отдыха – является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

3.11. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

3.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3.13. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Представительного органа работников.

3.14. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.15. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

3.16. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.17. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности установленной графиком отпусков.

3.18. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения Представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения Работодателем и работником.

3.19. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.20. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам исчисляется в соответствии с требованиями статьи 121 Трудового кодекса РФ с учетом категорий работников:

- педагогические - 56 календарных дней, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;

- несовершеннолетние – 31 календарный день;

- инвалиды – 30 календарных дней;

- остальные – 28 календарных дней.

3.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск продляется Работодателем или переносится на другой срок с учетом пожелания работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

3.23. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.24. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия кроме работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.25. Неиспользованная, в связи с отпуском, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.26. Вне графика отпусков работнику по письменному заявлению предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

3.27. Работникам Учреждения, занятым на рабочих местах которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

3.28. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда:

- класс условий труда (вредный) 3.2. – 8 календарных дней;
- класс условий труда (вредный) 3.3. – 9 календарных дней;
- класс условий труда (вредный) 3.4. – 10 календарных дней;
- класс условий труда (вредный) 4 – 12 календарных дней.

3.29. В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

3.30. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 119 Трудового Кодекса и Постановлением Правительства Новосибирской области от 28.01.2015 № 29-П «Об установлении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Новосибирской области».

3.31. По соглашению сторон установлен перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, указанных в п. 3.9. коллективного договора, в трудовых договорах которых устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск:

- заместитель директора по учебно-методической работе - 3 календарных дня;
- заместитель директора по воспитательной работе - 3 календарных дня;
- главный бухгалтер - 4 календарных дня;
- начальник отдела кадров - 3 календарных дня;

- заведующие дневным/заочным отделением - 3 календарных дня;
- заведующий административно-хозяйственным отделом - 3 календарных дня;
- ведущий юрисконсульт - 3 календарных дня;
- секретарь учебной части дневного/заочного отделений - 3 календарных дня;
- комендант - 3 календарных дня.

3.32. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам предоставляется дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы оплачиваемый из средств от приносящей доход деятельности, на основании письменного заявления работника:

- при рождении ребенка в семье - 2 рабочих дня;
- для сопровождения детей в возрасте до 12 лет в школу 1 Сентября - 1 рабочий день;
- в связи с переездом - 1 рабочий день;
- для проводов детей в ряды Вооруженных сил РФ - 1 рабочий день;
- в связи с вступлением в брак работника или его детей - 3 рабочих дня;
- в связи со смертью близких родственников (один из супругов, дети, родители, родные братья, сестры) - 3 рабочих дня;
- празднование юбилея - 1 рабочий день.

3.33. Работнику на основании письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения содержания по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению Работодателя и работника.

3.34. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск не подлежит продлению.

3.35. Длительный отпуск предоставляется работнику без сохранения заработной платы по заявлению, поданному Работодателю заблаговременно, но не позднее чем за 2 месяца до начала учебного года и оформляется распорядительным документом (приказом), отражается в соответствующем разделе Личной карточки работника формы Т-2.

В случае нескольких заявлений от педагогических работников во время учебного года может быть предоставлен работнику по соглашению сторон трудового договора в исключительном случае (необходимость длительной стажировки, творческой командировки, ухода за больным родственником, лечением и т.д.).

3.36. Представительный орган работников обязуется:

3.36.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего

коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.36.2. Предоставлять Работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 Трудового кодекса РФ.

3.36.3. Вносить Работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц, не реже чем каждые полмесяца, в денежной форме, в следующие сроки:

- за 1-ю половину месяца 15 числа текущего месяца;
- за 2-ю половину месяца (кроме февраля) - 30 числа текущего месяца;
- за февраль - 28 числа.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

4.3. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский электромеханический колледж».

4.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной

ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.6. Оплата труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни - устанавливается не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

4.7. Оплата труда работников за сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере за последующие часы не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются работодателем, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ, в локальных нормативных актах, либо коллективном договоре, трудовом договоре в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

- класс условий труда (вредный) 3.1. – не менее 4 %;
- класс условий труда (вредный) 3.2. – не менее 6%;
- класс условий труда (вредный) 3.3. – не менее 8%;
- класс условий труда (вредный) 3.4. – не менее 10%;
- класс условий труда (опасный) 4 – не менее 12 %.

4.9. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

4.10. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

4.11. Виды и размер доплат за особенности деятельности отдельных категорий работников:

- в группах с детьми сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, в том числе профессионального образования - педагогическим работникам в размере

20% от должностного оклада (оплата производится пропорционально количеству – расчет обучающихся в классах (группах) с учетом действующих норм СанПин);

- в группах с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий - педагогическим работникам в размере 20% от должностного оклада (оплата производится пропорционально количеству – расчет обучающихся в классах (группах) с учетом действующих норм СанПин).

4.12. При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме, на руки выдается расчетный листок (письмо Роструда от 21.02.2017 г. №14-1/ООГ-1560) за оплачиваемый период, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Представительного органа работников.

4.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.14. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.15. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже 1/150 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 заработной платы по день фактического расчета включительно (статья 236 ТК РФ).

4.16. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется, при наличии следующих оснований:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

4.17. За время работы в каникулярное время, установленное для обучающихся Учреждения и не совпадающее для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, которое является рабочим временем педагогических и других работников образовательного Учреждения, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

4.18. В день расторжения (увольнения) трудового договора Работодатель выдает работнику:

- трудовую книжку;

- окончательный расчёт;

- справку о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений, на которую были начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и с 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 социального развития РФ от 30.04.2013 № 182 н);

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

5. Социальные гарантии и льготы

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.

5.2.3. Выплачивать выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

5.2.4. В пределах имеющихся бюджетных и внебюджетных средств содержать в надлежащем состоянии объекты спортивного и культурно-просветительского назначения, объект студенческого питания.

5.2.5. При наличии средств от приносящей доход деятельности, внебюджетных средств устанавливать единовременную доплату для следующих категорий работников:

- при выходе на пенсию по возрасту - выплата в размере двух месячного оклада заработной платы лицам, проработавшим в данном образовательном Учреждении 10 и более лет;

- в случае длительного лечения (не менее 2-х месяцев), операции - двух месячный оклад.

- юбилярам (45, 50, 55, 60, 65, и далее через пять лет) проработавшим в данном образовательном Учреждении 5 и более лет – от двух месячного оклада, с учетом вклада работника в образовательное Учреждение, по решению Управленческого совета Учреждения;

- юбилярам (60, 65 и далее через пять лет) проработавшим в данном образовательном Учреждении 20 и более лет – от трех месячного оклада, с учетом вклада работника в образовательное Учреждение, по решению управленческого совета Учреждения.

- в случае смерти работника или близких родственников (один из супругов, дети, родители, родные братья, сестры) Работодатель и представительный орган Работников выделяет единовременную материальную помощь в размере должностного оклада.

5.3. С целью повышения социального статуса молодых специалистов, им предоставляется ежемесячная надбавка из фонда оплаты труда Учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности в течение 3 – х лет в размере 50 % от оклада (ставки) пропорционально отработанному времени (для педагогических работников - с учетом их педагогической нагрузки) при одновременном соблюдении следующих условий:

- впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение;

- заключил трудовой договор с образовательным Учреждением;
- договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения;
- работа в соответствии с полученной специальностью.

5.4. Социальные пособия работникам выплачиваются посредством обращения к Работодателю в установленные сроки для их выплаты.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

5.5. Стороны пришли к соглашению о том, что членам Представительного органа работников дополнительно предоставляются гарантии и компенсации (из средств представительного органа работников):

- материальная помощь (на лечение, оздоровление, рождение детей, смерть близких, пожар и другие чрезвычайные обстоятельства);
- проведение торжественных мероприятий, посвященных Дню учителя, Дню профессионального образования, Дню пожилого человека, 8 марта и др.;
- бесплатные консультации по трудовому законодательству и нормативно-правовых актов регионального и федерального уровня;
- защита и представление интересов в суде.

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.2. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.2.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в системе образования в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 августа 2016 года № 438-н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда».

6.2.4. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда из разных источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (статья 226 ТК РФ).

6.2.5. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580 н.

6.2.6. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда руководителей, специалистов, членов комиссий по охране труда и уполномоченных по охране труда образовательной организации не реже 1 раза в три года.

6.2.7. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников рабочих профессий образовательной организации не реже 1 раза в год.

6.2.8. Проводить обучение работников образовательной организации навыкам оказания первой помощи 1 раз в год.

6.2.9. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.2.10. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по должностям в соответствии со штатным расписанием и по видам выполняемых работ и согласовывать их с Представительным органом работников.

6.2.11. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.2.12. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по оценке уровней профессиональных рисков на рабочем месте в соответствии с ГОСТ Р 12.0.010-2009 Система стандартов безопасности труда 9ССБТ) Системы управления охраной труда. Определение опасностей и оценки рисков.

6.2.13. Обеспечивать сотрудников, занятых на вредных работах, а также на работах в особых температурных условиях или связанных с загрязнением сертифицированной: специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.2.14. Обеспечивать проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, и обследований сотрудников образовательной организации в соответствии с Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29 н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников», с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров (обследований)

6.2.15. Обеспечивать проведение психиатрических освидетельствований сотрудников в соответствии постановлением Правительства РФ от 23.09.2002г № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источником повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности».

6.2.17. Обеспечивать проведение профессионально гигиенической подготовки персонала образовательного учреждения 1 раз в два года, рабочих общественного питания 1 раз в год в соответствии с СП 2.4.3648-20 «Санитарно-Эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» утвержденные постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020.

6.2.18. Обеспечивать нормативные требования охраны труда по микроклимату, чистоте воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях путем

установки новых и реконструкции имеющихся отопительных и вентиляционных систем в соответствии с СП 60.13330.2016 «Отопление, вентиляция и кондиционирование воздуха».

6.2.19. Обеспечивать приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, в общественных местах (прохода сотрудников) в соответствии с действующими нормами СП 52.13330.2016 «Естественное и искусственное освещение»

6.2.20. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.2.21. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.2.22. Создавать на паритетной основе совместно с Представительным органом работников комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

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

6.5. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.6. Работодатель по установленным нормам оборудует: санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещение для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуют посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи (ст. 223 ТК РФ).

6.7. Работники обязуются:

6.7.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.7.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.7.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры за счет средств работодателя.

6.7.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.7.5. Незамедлительно извещать директора Учреждения, заместителя директора либо руководителя структурного подразделения Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.7.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7. Условия и гарантии деятельности Представительного органа работников

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет ТПО работников УНИСПО НСО членских профсоюзных взносов в размере 1% от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работников, одновременно с выдачей заработной платы (ч. 5 ст. 337 ТК РФ)

7.2. В целях создания условий для успешной деятельности Представительного органа работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

7.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, учитывать мнение Представительного органа работников в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором (с. 30, 31 ТК РФ).

7.2.2. Соблюдать права Представительного органа работников, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

7.2.3. Безвозмездно предоставлять Представительному органу работников помещения как для постоянной работы Представительного органа работников, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.2.4. Предоставлять Представительному органу работников в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

7.2.5. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности Представительного органа работников, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного Представительному органу работников.

7.2.6. Предоставлять в бесплатное пользование Представительному органу работников спортивные помещения и сооружения для организации отдыха и

физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны.

7.2.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Представительном органе работников и (или) профсоюзной деятельностью.

7.2.8. Привлекать представителей первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.3. Взаимодействие Работодателя с Представительным органом работников осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения Представительного органа работников в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений директором Учреждения по вопросам, предусмотренным пунктом 8.4. настоящего коллективного договора, с Представительным органом работников после проведения взаимных консультаций.

7.4. С учетом мнения Представительного органа работников производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в Учреждении (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов Учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.5. С учетом мотивированного мнения Представительного органа работников производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Представительного органа работников, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.6. По согласованию с Представительным органом работников производится:

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение стимулирующих выплат (статьи 135, 144 ТК РФ).

7.7. С учетом мотивированного мнения Представительного органа работников производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами Представительного органа работников (статьи 81, 373 ТК РФ);
- увольнение по инициативе работодателя члена Представительного органа работников, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.8. С предварительного согласия вышестоящего Представительного органа работников производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников Учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.9. Члены Представительного органа работников освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

7.10. Члены Представительного органа работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия Представительного органа работников подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

7.11. Члены Представительного органа работников включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

8. Обязательства Представительного органа работников

8.1. Представительный орган работников обязуется:

8.1.2. Представлять и защищать права и интересы членов Представительного органа работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами Представительного органа работников, в случае, если они уполномочили Представительный орган работников представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет ТПО работников УНИСПО НСО.

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

8.1.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.1.5. Осуществлять контроль за охраной труда в Учреждении.

8.1.6. Представлять и защищать трудовые права членов Представительного органа работников в комиссии по трудовым спорам и в суде (статья 382 ТК РФ).

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

8.1.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации работников в Учреждении, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.1.9. Принимать участие в аттестации работников Учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.1.10. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет ТПО работников УНИСПО НСО членских взносов.

8.1.11. Информировать членов Представительного органа работников о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов, областных организаций профсоюза.

8.1.12. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Представительного органа работников.

8.1.13. Содействовать оздоровлению членов Представительного органа работников.

8.1.14. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Учреждения.

9. Контроль за выполнением коллективного договора и ответственность сторон коллективного договора

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.1.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам Учреждения.

9.1.3. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами) (не предоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.29. КоАП РФ).

9.1.4. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

9.1.5. Своевременно вносить изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения путем дополнительного соглашения с направлением его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации (уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.28. КоАП РФ).

9.1.6. Ежегодно проводить обсуждение хода выполнения коллективного договора, а по окончании срока действия (в течении 30 дней) - отчитываться о его выполнении, на общем собрании (конференции) работников.

9.2. Контроль за ходом выполнения коллективного договора, разрешение разногласий, возникающих в ходе его выполнения осуществляет комиссия по заключению и реализации настоящего коллективного договора и соответствующий орган по труду. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются комиссией.

При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

9.3. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

9.4. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, возникновения конфликтов.

9.5. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по коллективному договору, виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

9.6. Коллективный договор размещается на официальном сайте Учреждения:
<https://нэмк.рф>.

Перечень локальных нормативных актов и документов
ГБПОУ НСО «НЭК», принимаемых с учётом мотивированного
мнения Представительного органа работников

1. Приказы на увольнение работников в соответствии с п.п. 2, 3, 5 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Приказы на работу в выходные и праздничные дни.
4. Приказы на введение, изменение и пересмотр оплаты труда.
5. Приказы на поощрение работников Учреждения.
6. Приказы и распоряжения о наложении дисциплинарного взыскания, перевод на другую работу работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы.
7. Приказы на увольнение по любым статьям по инициативе Работодателя лиц, выбранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы.
8. Планирование мероприятий по охране труда.
9. Приказ о режиме работы Учреждения.
10. График отпусков.
11. Соглашение по охране труда.
12. Коллективный договор.
13. Инструкции по охране труда.
14. Расследование несчастных случаев, произошедших на производстве и в процессе осуществления образовательной деятельности.
15. Приказы на перенос отпуска по производственной необходимости.
16. Тарификация педагогических работников.
17. Положение об аттестации работников на установление соответствия занимаемой должности.
18. Порядок и условия предоставления длительного отпуска.
19. Положение о комиссии по трудовым спорам.
20. Положение об оплате труда работников.
21. Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Пронумеровано, прошито
и скреплено печатью
27 (двадцать семь) листов
Исполняющая обязанности директора

/Т. П. Перепеченко



Директор ГБПОУ НСО «НЭК»




В. В. Дронь

_____ 2021 г.

Председатель первичной профсоюзной организации




Д. В. Маршавин

_____ 2021 г.

**Дополнительное соглашение
о внесении изменений в коллективный договор
государственного бюджетного профессионального учреждения
Новосибирской области «Новосибирский электромеханический колледж»**

*К коллективному договору
№ 12-21 от 02.04.2021*

Департамент экономики и стратегического планирования города Новосибирска
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
в Едином государственном реестре департаментов, центральных организаций г. Новосибирска
регистрационный № _____ от <u>14.02.2022</u>
Инициалы, фамилия: <u>И.В. Райкова</u> (инициалы, фамилия)

Стороны, в лице директора государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский электромеханический колледж» Дронь Вадима Викторовича, со стороны Работодателя и представителя Работников в лице председателя первичной профсоюзной организации Маршавина Дмитрия Викторовича, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Абзац 1 пункта 4.1. раздела 4 «Оплата и нормирование труда» изложить в следующей редакции:

«Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц, не реже чем каждые полмесяца, в денежной форме, в следующие сроки:

- за 1-ю половину месяца 20 числа текущего месяца;
- за 2-ю половину месяца - 05 числа следующего месяца;

2. Все остальные условия коллективного договора оставить без изменений.

3. Настоящее дополнительное соглашение вступают в силу с момента подписания его Сторонами и являются неотъемлемой частью коллективного договора от 02.07.2021 № 12-21.

4. Настоящее дополнительное соглашение составлено в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

Директор ГБПОУ НСО «НЭК»



[Signature]
В. В. Дронь

« 01 » *сентября* 2022 г.

Председатель первичной профсоюзной организации



[Signature] В. В. Маршавин

« 01 » *сентября* 2022 г.

**Дополнительное соглашение
о внесении изменений в коллективный договор
государственного бюджетного профессионального учреждения
Новосибирской области «Новосибирский электромеханический колледж»**

*К коллективному договору
от 01.08.2022 № 12-21*

Департамент экономики и стратегического
планирования мэрии города Новосибирска
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
в Управлении по труду и эффективной
деятельности муниципальных органов
мэрии города Новосибирска
Регистрационный № _____ от *18.09.22*
Начальник
управления *[Signature]* *И. В. Сайкова*
(подпись) (инициалы)

Стороны, в лице директора государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский электромеханический колледж» Дронь Вадима Викторовича, со стороны Работодателя и представителя Работников в лице председателя первичной профсоюзной организации Маршавина Дмитрия Викторовича, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. В пункте 3.9. раздела 3 «Рабочее время и время отдыха» исключить должность «ведущий юрисконсульт», добавить должность «заместитель директора по учебно-производственной работе».

2. В пункте 3.31. раздела 3 «Рабочее время и время отдыха» исключить слова «ведущий юрисконсульт – 3 календарных дня», добавить слова «заместитель директора по учебно-производственной работе – 3 календарных дня».

3. Пункт 5.3. раздела 5 «Социальные гарантии и льготы» изложить в следующей редакции:

«С целью повышения социального статуса молодых специалистов, им предоставляется ежемесячная надбавка из фонда оплаты труда Учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности в течение 3-х лет в размере 50 % от оклада (ставки) пропорционально отработанному времени (для педагогических работников - с учетом их педагогической нагрузки) при одновременном соблюдении следующих условий:

- впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение;
- заключил трудовой договор с образовательным Учреждением;
- договор заключен в течение 3-х лет со дня окончания учебного заведения.»

4. Настоящее дополнительное соглашение вступают в силу с момента подписания его Сторонами и являются неотъемлемой частью коллективного договора от 02.07.2021 № 12-21.

5. Настоящее дополнительное соглашение составлено в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу.