

Работодатель:
Директор
ГБПОУ НСО «Новосибирский авиационный
технический колледж имени Б.С. Галушцака»

От Работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации ГБПОУ НСО
«Новосибирский авиационный
технический колледж имени
Б.С. Галушцака»




_____ А.В. Брикман
подпись

«05» июня 2019 г.


_____ О.А. Мирошникова
подпись

«05» июня 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
Новосибирской области
«Новосибирский авиационный технический колледж имени Б.С. Галушцака»

Принят на общем собрании (конференции)
работников
«05» июня 2019 г. протокол № 2

Подписан «05» июня 2019 г.



Раздел 1. Общие положения

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 2017-2019 годы.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Новосибирской области «Новосибирский авиационный технический колледж имени Б.С. Галушака» (далее - Учреждение) и заключаемым работодателем и работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности образовательного учреждения, повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Учреждение, в лице директора Брикмана Андрея Вальдиморовича, именуемое далее – Работодатель;

- работники Учреждения, в лице Председателя первичной профсоюзной организации работников Учреждения Мирошниковой Ольги Анатольевны, именуемые далее – Профсоюзный комитет.

1.2. Сфера действия коллективного договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

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

1.4. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанными с другими социально-экономическими отношениями: вопросы оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условия и охрана труда; предоставление отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

1.5. Соответствие трудового договора коллективному договору.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Порядок заключения трудового договора определяются ТК РФ (глава 11).

Заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 ТК РФ.

Работникам Учреждения разрешается внутреннее и внешнее совместительство в соответствии с ТК РФ (глава 44).

Обязательным правилом для Работодателя является:

- знакомить нанимаемого работника с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;

- заключать трудовой договор только в письменном виде с изложением основных условий выполняемой работы, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором.

Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленными на повышение эффективности деятельности Учреждения, как источника экономической стабильности, увеличения источников доходов и повышения на этой основе материального благополучия каждого работника.

2.1. Для достижения этих целей, Работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность Учреждения. Обеспечить каждого работника соответствующим объемом работ, качественными материалами,

исправным оборудованием и инструментом, нормативной документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

2.2. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность Учреждения, нести ответственность в соответствии со статьями 238-248 ТК РФ, соблюдать режим экономии, трудовую дисциплину, педагогическую этику, государственные нормативные требования по охране и безопасности труда.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками должностных обязанностей, соблюдению правил трудового распорядка, правил техники безопасности, улучшению трудовой дисциплины.

Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

3.1. Работодатель гарантирует повышение квалификации каждого работника, в том числе реализацию права на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности, не реже чем один раз в три года. А при наличии соответствующего финансирования, организует за счет Учреждения подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.2. Для определения уровня профессиональной подготовки проводится аттестация работников, которая регламентируется соответствующими нормативными документами Российской Федерации и Новосибирской области.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Не допускать массового сокращения численности работников без согласия Профсоюзного комитета. Представлять не менее чем за 3 месяца в Профсоюзный комитет и органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях работников, их числе и категориях и о сроке, в течение которого их намечено осуществить.

3.3.2 Производить увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе Работодателя с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.3.3. Предоставлять не позднее чем за 2 месяца данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда в органы службы занятости населения.

3.3.4. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

Предоставлять работникам, подлежащим высвобождению, до 4 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы.

Организовывать переподготовку кадров работников, подлежащих сокращению, при переводе их на работу по другим профессиям, необходимым в Учреждении.

3.3.5. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;

- приостановить наём рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

- ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.

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

3.3.7. В случае необходимости проведения временных работ, организовывать оплачиваемые общественные работы для работников, уволенных из Учреждения по сокращению численности или штата.

3.3.8. Не устанавливать испытание при приёме на работу для беременных женщин, женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов, работников до 18 лет и для других категорий работников, предусмотренных ТК РФ.

3.3.9. Обеспечить профессиональное обучение (переобучение) и повышение квалификации женщин, возвращающихся из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, за счёт собственных средств Учреждения. На время повышения квалификации

(переподготовки) без отрыва от производства, женщинам производится доплата до среднего заработка работников соответствующей специальности.

3.3.10. Обеспечить сохранение рабочего места за работником на период отпуска по уходу за ребёнком.

3.4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют женщины, воспитывающие детей в возрасте до 8 лет включительно, одинокие работники, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет включительно.

3.5. Лица, подлежащие увольнению по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие новых вакансий.

Раздел 4. Время труда и отдыха

Работодатель и Профсоюзный комитет договорились:

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями.

4.3. Для педагогических работников Учреждения установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени преподавателей устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы и объемов учебной нагрузки.

4.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченностью кадрами, других конкретных условий в Учреждении по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в размере 1440 часов в год для работника, трудоустроенного по основной должности - преподаватель.

Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала предел учебной нагрузки на условиях внутреннего совмещения устанавливается в размере 720 часов в год.

Заместители руководителя учреждения, помимо основной работы, вправе осуществлять преподавательскую работу на условиях почасовой оплаты в том же учреждении, но не более 360 часов в год на условиях совмещения.

4.5. Основная учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюзного комитета до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Работодатель обязан ознакомить педагогических работников с учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск.

4.6. При установлении преподавателям, для которых Учреждение является основным местом работы, основной учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучаемых.

4.7. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в учебных семестрах.

4.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в этом же Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций, предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное Учреждение является основным местом работы,

обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на 1 ставку заработной платы (за исключением случаев, когда учебная нагрузка в объёме менее чем на 1 ставку заработной платы, установлена в соответствии с трудовым договором).

4.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе Работодателя, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе Работодателя, в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучаемых (в данном случае согласия работника не требуется).

4.10. Преподавателям, работающим не более чем на 1 ставку, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.11. Составление расписания занятий осуществляется с учётом действующих санитарных правил и норм, обеспечения педагогической целесообразности, а также рационального использования рабочего времени преподавателя.

4.12. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

4.13. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой в соответствии с ТК РФ (глава 24).

4.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к дежурству, допускается только в случаях, предусмотренных законодательством, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

4.15. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается в соответствии со статьей 99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.16. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

4.17. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для педагогических работников устанавливается продолжительностью 56 календарных дней, для других категорий работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Новосибирской области.

4.18. Ежегодно, не позднее чем за две недели до наступления календарного года, утверждать график отпусков и не допускать случаев переноса отпуска на следующий год. В исключительных случаях, перенос срока отпуска допускается только по письменному заявлению работника после согласования с Работодателем.

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.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть

заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных настоящим Кодексом).

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

4.20. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (при наличии экономии фонда оплаты труда):

- в связи с рождением ребенка (отцу) - не более 2 календарных дней;
- в связи с вступлением в брак работника или его детей - не более 3 календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников (супруга (супруги), детей, родителей, братьев, сестер, дедушек, бабушек, родителей супруга (супруги) – не более 3 календарных дней;
- в связи с оформлением права собственности на приобретаемое жилое помещение – не более 2 календарных дней;
- в связи с переездом - не более 2 календарных дней;
- первый день занятий для родителей учеников начальной школы и выпускных классов, а также последний учебный день для родителей учащихся выпускных классов;
- проводы сыновей в армию – 1 календарный день;
- при успешной сдачи норм Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) – 1 календарный день.

4.21. Работнику, на основании письменного заявления, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.22. На основании ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Выходные предоставляются по письменному заявлению и могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по своему усмотрению. Каждый дополнительный выходной день оплачивается в размере среднего заработка.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ).

В соответствии со ст. 93 ТК РФ по просьбе родителя (опекуна, попечителя), воспитывающего ребенка-инвалида, работодатель обязан установить ему неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю. Труд работника при этом оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного 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.

Работников, имеющих детей-инвалидов, разрешается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия (ст. 259 ТК РФ).

Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с одинокими матерями, воспитывающими ребенка-инвалида до восемнадцати лет, другими лицами, воспитывающими детей-инвалидов без матери. В частности, такой родитель не может быть уволен в случае непрохождения аттестации как не соответствующий занимаемой должности или выполняемой работе. Исключение из данного запрета составляют лишь случаи ликвидации предприятия или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, либо совершения работником ряда виновных действий, увольнение за которые предусмотрено трудовым законодательством (ст.261 ТК РФ).

4.23. Педагогические работники Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления, которого определяются учредителем и (или) Уставом Учреждения.

Раздел 5. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда

Работодатель и Профсоюзный комитет договорились:

5.1. Формы и системы оплаты труда определяются Положением о системе оплаты труда работников Учреждения.

5.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже 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.

Минимальная заработная плата включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени, качественно исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), включающую должностной оклад (оклад), а также компенсационные и стимулирующие выплаты, районный коэффициент.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине Работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей оклада.

5.3. Устанавливать повышенный размер заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест.

Специальная оценка условий труда проведена в 2018 году; класса вредности не установлено.

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

5.5. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон, но не менее 25 % от заработной платы временно отсутствующего работника.

5.6. Выплату заработной платы производить не реже, чем каждые полмесяца:

- 15 числа каждого месяца выплачивается заработной платы Работника за первую половину месяца за фактически отработанное время;
- 30 числа каждого месяца производится выплата заработной платы Работнику за вторую половину месяца за фактически отработанное время.

В день выдачи заработной платы за текущий месяц работнику выдается расчётный лист.

5.7. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях путём перечисления на личные счета работников в банке.

5.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

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 не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день

фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.9. Пересмотр норм и условий труда производится Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не чаще одного раза в год после проведения организационно-технических мероприятий. О введении новых норм и условий труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

5.10. Индексация заработной платы проводится, согласно действующего законодательства.

Раздел 6. Условия и охрана труда

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

6.1. Проводить специальную оценку условий труда рабочих мест с последующей декларацией по утверждённому плану.

6.2. Проводить инструктажи, стажировку на рабочем месте, обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в установленные сроки.

Проводить обучение работников по оказанию первой доврачебной медицинской помощи.

6.3. Обеспечить:

- своевременную выдачу за счёт собственных средств сертифицированной 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;

- приобретение, хранение, ремонт, стирку, сушку и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников.

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

6.5. Осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, в соответствии с медицинским заключением, на другую должность с соответствующей оплатой.

6.6. Обеспечить профессиональную переподготовку за счёт собственных средств в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

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

6.8. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, работнику (его семье) возмещается его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника. Виды, объёмы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

6.9. Проводить контроль за состоянием условий и охраны труда в организации (в форме трехступенчатого контроля) и выполнением организационно-технических мероприятий.

6.10. Обеспечить расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

6.11. Содействовать деятельности комиссии по охране труда. Для выполнения возложенных задач, с членами комиссии проводить обучение по охране труда по специальной программе за счёт средств Работодателя и предоставлять время на исполнение обязанностей в течение рабочего дня в количестве 2 часов в неделю с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

6.12. Создать необходимые условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в том числе:

- обеспечить уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств Работодателя;

- обучить по специальной программе с сохранением среднего заработка вновь избранных уполномоченных лиц по охране труда;

- предоставлять необходимое время в течение рабочего времени в количестве не более двух часов в неделю уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них функций с сохранением среднего заработка по основному месту работы;

- предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда социальные гарантии, установленные статьями 374-376 ТК РФ;

- поощрять за активную добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев на производстве, улучшению условий труда на рабочих местах уполномоченных лиц по охране труда.

6.13. Регулярно (не реже 1 раза в год) информировать работников о состоянии условий и охраны труда в Учреждении, о выполнении конкретных мер профилактики рисков производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, способствующих обеспечению безопасности и здоровья на рабочих местах.

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

6.15. Изыскивать возможность организации надомного труда с безопасными условиями для женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, детей-инвалидов.

Раздел 7. Социальные гарантии и льготы

7.1. Работодатель поощряет работников в честь юбилейных дат (50 лет для всех работников, 55 лет для женщин, 60 лет для мужчин) в размере 1 должностного оклада по основной должности при наличии экономии фонда оплаты труда. По инициативе руководителей структурных подразделений и Профсоюзного комитета, при наличии экономии фонда оплаты труда, работодатель может поощрить работников и в другие знаменательные даты.

7.2. Работодатель организует в Учреждении общественное питание (столовая-буфет).

7.3. Работодатель и Профсоюзный комитет способствуют организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками Учреждения и членами их семей.

7.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением осуществляются в соответствии с ТК РФ (глава 26).

Раздел 8. Социальное страхование и медицинское обслуживание

8.1. Работодатель обязуется для осуществления практической работы по социальному страхованию создать условия для работы комиссии по социальному страхованию с сохранением среднего заработка на время выполнения обязанностей.

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

- обеспечивает через комиссию по социальному страхованию организацию мероприятий по санаторно-курортному лечению и оздоровлению работников и членов их семей;

- 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 учёта, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

8.3. Работодатель обеспечивает работу медпункта в Учреждении.

8.4. Работодатель обязуется за счёт собственных средств организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

8.5. Работодатель обязан предоставлять работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

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

Раздел 9. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. Работодатель гарантирует Профсоюзному комитету получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

9.2. Профсоюзный комитет признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников Учреждения в рабочее время допускается по согласованию с Работодателем.

9.3. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с Уставом.

9.4. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Работодатель предоставляет безвозмездно предоставляет в пользование первичной профсоюзной организации отапливаемое, электрифицированное помещение, оборудование и необходимые нормативные правовые документы.

9.5. Членам выборных профсоюзных органов предоставляется до 2 оплачиваемых часов в неделю для выполнения профсоюзной работы по представлению Председателя Профсоюзного комитета.

9.6. Работодатель ежемесячно перечисляет на счёт профсоюзной организации членские профсоюзные взносы, удерживаемые из заработной платы работников, являющихся членами профессионального союза на основании их личных письменных, на условиях предусмотренных профсоюзной организацией.

9.7. При краткосрочной профсоюзной учёбе, членам профсоюзных органов Работодатель сохраняет среднюю заработную плату и выплачивает командировочные расходы в установленном законодательством порядке.

9.8. Профсоюзный комитет 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.

9.9. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Профсоюзный комитет содействует реализации настоящего Договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в Учреждении.

9.10. Оплата труда Председателя Профсоюзного комитета производится в соответствии со ст. 377 Трудового кодекса РФ за счёт бюджетных средств работодателя в размере 50% от должностного оклада по основной должности работника.

Раздел 10. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

10.1. 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 и нормативными правовыми актами Новосибирской области.

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

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

Раздел 11. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

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

11.2. 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.

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только при структурной перестройке организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

11.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7 дней после подписания.

11.5. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами (комиссией).

11.7. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

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

11.9. 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.

Illegible handwritten text, possibly a signature or name, written in blue ink.

