

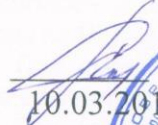
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ
«НОВОСИБИРСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

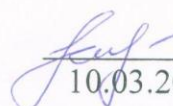
Юридический адрес: 630048 г.Новосибирск, ул.Немировича-Данченко, 121
Тел. 314-93-66

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на период с 10.03.2018г. по 09.03.2021г.

Представитель работодателя:


10.03.2018 г.


Представитель работников:


Коновалова О.В.
10.03.2018 г.

Департамент экономики и стратегического планирования мэрии города Новосибирска
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
в комитете по труду мэрии города Новосибирска
Регистрационный № <u>18-18.06.04</u> от <u>06.04</u> 20 <u>18</u> г.
Председатель комитета по труду мэрии города Новосибирска  (подпись) (инициалы, фамилия)

г.Новосибирск
2018

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Российской Федерации, Законом Новосибирской области от 19 декабря 1997 г. № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области», Областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области, на 2017 – 2019 годы (далее – Отраслевое соглашение). Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Новосибирской области «Новосибирский профессионально-педагогический колледж» (далее – ГБПОУ НСО «Новосибирский профессионально-педагогический колледж», Учреждение), направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильной и эффективной работы Учреждения.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работники Учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации Коноваловой О.В.;

Работодатель в лице директора Лузан С.С.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по реализации коллективного договора, оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью, подлежат уведомительной регистрации в том же порядке, что и коллективный договор и доводятся до сведения работников Учреждения.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, реорганизации Учреждения 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. Коллективный договор вступает в силу с даты его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора начинаются не позднее семи календарных дней со дня получения предложения в письменной форме.

1.8. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью.

2. Оплата труда

2.1. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

2.2. Средняя заработная плата педагогов по Учреждению (педагог-организатор, социальный педагог, педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования, педагог-психолог), преподавателей (в т.ч. тренер-преподаватель) и мастеров производственного обучения Учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени, выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) с учетом выполнения качественных показателей деятельности, не должна быть ниже уровня, установленного в постановлении Правительства Новосибирской области от 29.04.2013 г. № 194-п «О мерах по поэтапному повышению заработной платы педагогов, преподавателей и мастеров производственного обучения государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования Новосибирской области».

2.3. Приказом директора Учреждения № 470 о.д. от 29.12.2017 г. утверждено Положение об оплате труда работников ГБПОУ НСО «Новосибирский профессионально-педагогический колледж» (далее – Положение об оплате труда). Данным Положением об оплате труда установлены порядок и условия оплаты труда работников

Учреждения. Положение об оплате труда разработано в соответствии с Постановлением губернатора Новосибирской области «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Новосибирской области» от 28.01.2008 г. № 20 и Областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области, на 2017 – 2019 годы.

2.4. В соответствии с вышеуказанным Положением оплата труда работников Учреждения включает:

- должностные оклады (оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера и иные выплаты;
- выплаты стимулирующего характера.

2.5. Размеры должностных окладов (окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников Учреждения устанавливаются в соответствии:

- с Отраслевым тарифным соглашением (Приложение № 3 к Областному отраслевому соглашению);
- с приказом департамента труда и занятости населения Новосибирской области от 14.02.2008 №55 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах»(с изменениями и дополнениями).

2.6. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации устанавливает в Положении об оплате труда виды и размер выплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

- работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов);
- совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- работу в выходные и нерабочие праздничные дни; сверхурочную работу;
- работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда).

2.7. В Положении об оплате труда указаны виды и размер доплат, установленных работникам образовательных учреждений, за выполнение работ, не предусмотренных ЕКС (Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), но непосредственно связанных с образовательным процессом, в тарификационном списке, утвержденном на 01 сентября приказом руководителя. Указанные доплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

2.8. В Положении об оплате труда установлены порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующих выплат работникам, в пределах базового фонда оплаты труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

К выплатам стимулирующего характера относятся надбавки за:

- качественные показатели деятельности Учреждения;
- ученую степень;
- почетное звание.

Решение об установлении стимулирующих выплат конкретному работнику оформляется приказом Работодателя.

2.9. Директор Учреждения вправе производить единовременное премирование работников учреждения за выполнение важных и особо важных заданий в пределах фонда оплаты труда. Степень важности выполняемых заданий определяется руководителем учреждения письменно и доводится до конкретного исполнителя. Максимальный размер премии за выполнение важных заданий составляет 200% должностного оклада. Максимальный размер премии за выполнение особо важных заданий не ограничен. Конкретный размер премий устанавливается приказом руководителя.

2.10. Время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей месячного должностного оклада работника, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.11. Заработная плата в Учреждении выплачивается в два срока – 15 числа текущего месяца (за первую половину месяца) и 30 числа каждого месяца (за вторую половину месяца).

2.12. В случае задержки

выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

2.13. Работодатель производит индексацию заработной платы работников Учреждения в порядке и размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации и Новосибирской области.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения с работниками Учреждения заключаются на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его применения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора, устава и других локальных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, иными соглашениями и настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, Положением об оплате труда работников, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением о защите персональных данных работников и иными локальными актами, действующими в Учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии со ст. 91 Трудового кодекса РФ нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения не может превышать 40 часов в неделю.

Для отдельных категорий работников в соответствии с трудовым законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, в том числе:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – 24 часа;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 35 часов;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – 35 часов;
- для педагогических работников – 36 часов.

Заработная плата вышеперечисленным работникам выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

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

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.3. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности, установленной графиком отпусков. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается согласно действующему законодательству:

- педагогическим работникам – 56 календарных дней;
- работникам в возрасте до 18 лет – 31 календарный день;
- работникам, имеющим инвалидность – 30 календарных дней;
- другим категориям работников – 28 календарных дней.

График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения Работодателем и работником.

Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и подаче письменного заявления.

4.4. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная, в связи с отзывом, 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.

4.5. Помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предусмотренного законодательством, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, в том числе:

- главный бухгалтер – 7 календарных дней;
- заведующий общежитием – 7 календарных дней;

- начальник хозяйственного отдела – 7 календарных дней;
- начальник отдела кадров – 7 календарных дней;
- начальник отдела информационно-вычислительный центр – 7 календарных дней;
- заведующий библиотекой – 7 календарных дней;
- специалист по кадрам – 3 календарных дня;
- ведущий бухгалтер – 3 календарных дня;
- бухгалтер I категории – 3 календарных дня;
- юрисконсульт – 3 календарных дня;
- инженер – 3 календарных дня;
- секретарь руководителя – 3 календарных дня;
- слесарь-сантехник – 3 календарных дня;

4.6. Дополнительный отпуск присоединяется полностью или частично по желанию работника к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год Работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

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

4.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных статьей 124 Трудового кодекса Российской Федерации.

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. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

4.8. Работодатель предоставляет по желанию работника кратковременный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 5 календарных дней в случаях: регистрации брака, рождения ребенка, смерти близкого родственника. По желанию работника в указанных случаях он может взять дни в счет ежегодного отпуска с оплатой.

4.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Привлечение работников Учреждения 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, за исключением работающих по отдельному графику.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством:

- 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.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

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

5. Кадровая политика и содействие занятости

5.1. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников Учреждения проводятся в соответствии с законодательством Российской Федерации и Новосибирской области, локальными актами Учреждения.

5.2. Работодатель создает условия для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим оснащением и развитием Учреждения.

5.3. Работодатель своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представляет органам службы занятости и выборному органу первичной профсоюзной организации информацию о возможных массовых

увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Учреждения. При этом увольнение считается массовым в случае сокращения 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.

5.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель:

- проводит с выборным органом первичной профсоюзной организации консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в Учреждении, источников их финансирования;
- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе, с учетом гарантий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также при совмещении работы с обучением и повышением квалификации, в том числе в учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются);
- осуществляет выплаты компенсаций, предусмотренных статьями 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;
- гарантирует сохранение прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) с учетом последнего места работы, и обеспечение дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиями;
- не допускает увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – обязательно уведомляет об этом территориальный орган занятости и территориальную организацию Профсоюза не менее чем за 2 месяца;
- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 месяца. Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую работу в Учреждении с учетом его квалификации, опыта работы.

5.5. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется время для поиска работы без сохранения заработной платы 4 часа в неделю.

6. Социальная поддержка

6.1. Размеры и условия предоставления мер социальной поддержки работников устанавливаются нормативными правовыми актами Новосибирской области.

6.2. В целях привлечения и закрепления молодых специалистов для работы в Учреждении осуществляются следующие меры социальной поддержки:

6.2.1. Выплачивается единовременное пособие за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, в размере действующей величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Новосибирской области, при наличии средств, при одновременном соблюдении молодым специалистом следующих условий:

- окончил высшее или среднее специальное учебное заведение;
- заключил трудовой договор с Учреждением на срок не менее трех лет;
- работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.

* Молодой специалист – выпускник учреждений среднего и высшего профессионального образования, в возрасте до 35 лет, поступивший на работу в образовательные учреждения впервые, а также приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу;
- переход работника в другое образовательное учреждение;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

6.2.2. Осуществляется поддержка в виде предоставления комнаты в общежитии (при их наличии) или постановки в очередь для заселения в общежитие.

6.3. Меры по улучшению жилищных условий работников предусмотрены в виде ходатайства перед районной администрацией о постановки в очередь на жилье.

6.4. Горячее питание работников осуществляется через услуги столовой, а также оборудованием мест приема пищи в преподавательских с электрочайниками и микроволновыми печами.

6.5. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации содействует в выделении работникам организации и их детям путевок на санаторно-курортное лечение и в спортивно-оздоровительные лагеря.

6.6. Работодатель обязуется:

- помогать в проведении похорон сотрудников (выделять бесплатно транспорт, оказывать материальную помощь);
- выделять бесплатно грузовой и пассажирский транспорт для организованных поездок при проведении культурно-массовых, оздоровительных и других мероприятий для сотрудников Учреждения (с оплатой бензина);
- при наличии мест, поселять в общежитие сотрудников, остро нуждающихся в жилье;
- выплачивать работникам материальную помощь в сложных жизненных ситуациях (похороны близких родственников, в связи с тяжелой болезнью, чрезвычайные ситуации (пожар, наводнение)) из внебюджетных средств Учреждения, при их наличии;
- выплачивать пособие из внебюджетных средств, при их наличии, при выходе на пенсию работникам, длительное время проработавшим в Учреждении:
 - при стаже 10-15 лет - 0,5 оклада;
 - 15-20 лет - 1 оклад;
 - свыше 20 лет – 2 оклада.
- выплачивать материальную помощь к юбилейным датам (50, 55, 60 лет) из внебюджетных средств Учреждения, при их наличии.

7. Охрана труда

Работодатель:

7.1. Обеспечивает приобретение и выдачу за собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

7.2. Обеспечивает проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировке на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

7.3. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда работников.

7.4. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда работников с последующей сертификацией работ по охране труда.

7.5. Обеспечивает проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров работников, с сохранением за ними места работы (должности) за время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

7.6. Создает в соответствии со ст. 218 Трудового кодекса РФ комиссии по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители Работодателя и профсоюзной организации (представители работников).

Профсоюзная организация (Профсоюз):

7.7. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

7.8. Принимает участие в разработке и согласовании нормативных актов об охране труда.

7.9. Обращается в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

7.10. Организует проведение проверок по выполнению мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий.

7.11. Содействует проведению специальной оценки условий труда в Учреждении.

8. Социальное партнерство.

Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза

Работодатель обязуется:

8.1. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в Учреждении.

8.2. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюзной организации, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере 1%. Перечисление производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.3. Всемерно содействовать реализации коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

Профсоюз обязуется:

8.4. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и работников, в том числе в судебных и иных государственных органов.

8.5. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

8.6. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников.

8.7. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в Учреждении, освобождаются от нее на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением заработка и командировочных расходов.

9. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в Комитет по труду мэрии г.Новосибирска и доводит текст коллективного договора до сведения работников в течение двух недель со дня его подписания.

9.2. Стороны обязуются регулярно (один раз в год) информировать друг друга о действиях по реализации коллективного договора на собрании трудового договора.

9.3. 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.

9.4. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

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

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

Пронумеровано и пронумеровано
9 (Девять) листов

Директор ГБПОУ НСО
«Новосибирский профессионально-
педагогический колледж»

С.С. Лузан

