

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ  
«НОВОСИБИРСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ  
КОЛЛЕДЖ»  
(ГБПОУ НСО «Новосибирский профессионально-педагогический колледж»**

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

Представитель работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации

Представитель работодателя:

\_\_\_\_\_ О.В. Коновалова

*Директор С.С. Лузан*

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
на период с 01.02.2020г. по 31.01.2023г.  
(в новой редакции)**

Принят на собрании трудового коллектива 23.01.2020 г.  
Протокол № 1

г.Новосибирск  
2020

## **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, на 2020 – 2022 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 Олеси Викторовны;

Работодатель в лице директора Лузан Светланы Сергеевны.

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 01 февраля 2020 года и действует до 31 января 2023 года.

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 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 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

2.2. Приказом директора Учреждения от 12.08.2019 г. № 193 о.д. утверждено Положение об оплате труда работников ГБПОУ НСО «Новосибирский профессионально-педагогический колледж» (далее – Положение об оплате труда), приказами от 31.10.2019 № 271 о.д., от 23.01.2020 № 28 утверждены изменения в Положение об оплате труда. Положением об оплате труда установлены порядок и условия оплаты труда работников Учреждения. Положение об оплате труда разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области», Отраслевым соглашением.

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

- должностные оклады (оклады), ставки заработной платы;
- выплаты по районному коэффициенту;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.4. Показатели и порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей установлены в соответствии с Приложением № 3 «Отраслевое тарифное соглашение» к Отраслевому соглашению (далее - Отраслевое тарифное соглашение).

Размер должностного оклада заместителя директора устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада директора Учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.5. Размеры должностного оклада директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений устанавливаются в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением.

2.6. Размеры должностных окладов (окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников Учреждения установлены в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением.

2.7. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих установлены в приказе министерства труда и социального развития Новосибирской области от 13.06.2019 г. № 620 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные

требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами».

2.8. Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации установлены 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 в размере 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);
- работникам общежития в размере 15% к должностному окладу;
- совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с оплатой по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются работникам при наличии соответствующей штатной единицы в штатном расписании.

Директор Учреждения помимо основной работы, вправе осуществлять преподавательскую (педагогическую) работу в группах, кружках, секциях, на условиях совмещения, обусловленного в трудовом договоре, не более 360 часов в год.

Преподавательская работа директору и заместителю директора Учреждения предоставляется при условии, если педагогические работники, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы и (или) в случае замены отсутствующего специалиста.

Выполнение заместителем директора Учреждения дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности по решению директора Учреждения.

- работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в двойном размере в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере;
- работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда (по результатам Специальной оценки условий труда рабочих мест, отнесенных к классу 3 (вредные) и классу 4 (опасные), не выявлено).

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. Указанные доплаты устанавливаются в тарификационном списке, утвержденном на 01 сентября приказом директора Учреждения и 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 фонда оплаты труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за ученую степень, ученое звание;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка качественные показатели эффективности Учреждения;

- надбавка за квалификационную категорию (в целях мотивации профессионального опыта педагогических работников);
- премии по итогам календарного периода;
- премии за выполнение важных и особо важных заданий.

2.9. Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику Учреждения определяются ежемесячно решением созданной в Учреждении Экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – Экспертная комиссия). В компетенцию Экспертной комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями за качественные показатели эффективности Учреждения, утвержденными в Положении об оплате труда.

2.10. В состав Экспертной комиссии входят представители администрации (за исключением директора Учреждения), работников (по категориям персонала) и председатель первичной профсоюзной организации. Состав Экспертной комиссии избран общим собранием работников простым большинством голосов и утвержден приказом директора Учреждения.

2.11. Заседание Экспертной комиссии проводится не реже одного раза в календарный месяц. На заседании Экспертная комиссия:

- ✓ рассматривает материалы по самоанализу деятельности работников, которые прилагаются к протоколу заседания Экспертной комиссии, при этом протокол подписывается всеми членами;
- ✓ заслушивает мнение директора Учреждения (заместителя, руководителей структурных подразделений);
- ✓ принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования при присутствии не менее половины членов Экспертной комиссии;
- ✓ осуществляет подсчет баллов.

Решение Экспертной комиссии об установлении надбавок за качественные показатели деятельности работников оформляется протоколом.

Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом директора Учреждения на основании протокола Экспертной комиссии.

2.12. 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.

2.13. 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). 2.14. 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.

2.15. 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.

Руководствуясь статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с необходимостью обеспечения непрерывного рабочего процесса дежурным по общежитию устанавливается продолжительность рабочего времени (смены) – 24 часа, так как прерывность рабочего времени (смены) может создать угрозу жизни и здоровью несовершеннолетних обучающихся.

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;
- руководитель ресурсно-хозяйственной службы – 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;



- не допускает увольнения работников предпенсионного возраста (за пять лет 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.

6.4. Горячее питание работников осуществляется через услуги столовой.

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;
- в рамках командировочных расходов оплачивать расходы на такси работникам, осуществляющим сопровождение обучающихся с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), при направлении в командировку;
- 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 работникам к юбилейным датам, от 50 лет и далее согласно законодательства Российской Федерации, 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, занятым 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).

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

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.

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 органах.

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 сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.