

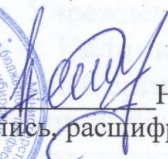
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
Новосибирской области
«Новосибирский центр профессионального обучения №1»
на 3 (три) года

Работодатель

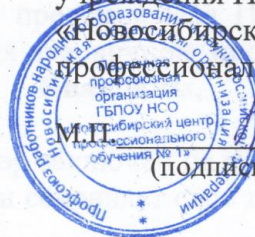
Директор государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения Новосибирской области
«Новосибирский центр
профессионального обучения №1

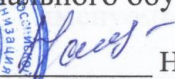


М.П.  Н.В. Борисенко
(подпись, расшифровка)

Представитель работников

Председатель Первичной
профсоюзной организации
государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения Новосибирской области
«Новосибирский центр
профессионального обучения №1»



М.П.  Н.И. Калинина
(подпись, расшифровка)

Принят на общем собрании (конференции)
работников
«15» мая 2023 г.
протокол № 4

Подписан «15» мая 2023 г.

| |
|--|
| Департамент экономики и стратегического планирования мэрии города Новосибирска |
| ЗАРЕГИСТРИРОВАН |
| в Управлении по труду и эффективности деятельности муниципальных организаций мэрии города Новосибирска |
| Регистрационный № <u>16-23/19-05-20-23</u> |
| Начальник управления  М.М. Кабанова Н.В. (подпись) (инициалы, фамилия) |

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Законом Новосибирской области «О социальном партнерстве в Новосибирской области» и Областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2023-2025 годы (утв. Минобразования Новосибирской области, Новосибирской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования 16.12.2022) (далее - Отраслевое соглашение).

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Новосибирской области «Новосибирский центр профессионального обучения №1» (далее по тексту - Учреждение), и заключаемым работодателем и работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности Учреждения, повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Учреждение в лице директора **Борисенко Натальи Витальевны**, именуемая далее Работодатель;

- работники Учреждения в лице их представителя Первичной профсоюзной организации Учреждения - председателя Первичной профсоюзной организации Учреждения **Калининой Натальи Ивановны**, именуемые далее - Представительный орган работников.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен на период **три** года, вступает в силу со дня подписания его сторонами и сохраняет свое действие в течение всего срока.

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

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

1.6. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

При реорганизации или смене формы собственности организации 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 организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

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

должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

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

Для достижения этих целей Работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность Учреждения.

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

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

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

1.10. Коллективный договор может быть изменен или дополнен в порядке, предусмотренном ТК РФ.

1.11. Отказ в одностороннем порядке от выполнения обязательств, указанных в настоящем коллективном договоре, не допускается.

2. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменном виде.

Порядок заключения трудового договора и его условия определяются главой 11 ТК РФ и не могут ухудшать положение работника в сравнении с настоящим коллективным договором.

По общему правилу, трудовой договор заключается на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника лишь в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

До заключения трудового договора Работодатель обязательно знакомит принимаемого работника с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

2.2. Стороны настоящего коллективного договора признают, что необходимость повышения квалификации работника определяется Работодателем и действующим законодательством.

Работодатель организует за счет собственных средств повышение квалификации работников по профилю педагогической деятельности не реже чем

один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

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

Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня.

Работодатель оказывает содействие работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию по профилю работы Учреждения.

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

3. Режим труда и отдыха

3.1. Режим рабочего времени определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, учебным планом, согласованными с Представительным органом работников.

3.2. Продолжительность рабочего времени для «заместителя директора по учебно-производственной работе»; «заместителя директора по воспитательной работе»; работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается 40 часов в неделю. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (и иные варианты, предусмотренные ст. 100 ТК РФ). Для данной категории работников устанавливается 8 часовой рабочий день; режим работы с 08.00 до 16.30 с понедельника по пятницу; перерыв для приема пищи с 13.00 до 13.30.

Работникам, занимающим должности: «мастер производственного обучения», «преподаватель» устанавливается график работы в соответствии с учебным планом Учреждения: пятидневная рабочая неделя с понедельника по пятницу с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.

Продолжительность рабочего времени для педагогических работников в неделю не может превышать 36 часов.

При невыполнении учебного плана в установленный срок Работодателем по согласованию с Представительным органом работников может быть принято решение о работе в режиме графика шестидневной рабочей недели, о чем работники уведомляются письменно, не позднее чем за 2 календарных месяца.

Работникам, занимающим должность «мастер производственного обучения» при пятидневной рабочей неделе устанавливается режим рабочего времени с 8.00 до 15.12 с понедельника по пятницу.

Работникам, занимающим должности «педагог-психолог», «социальный педагог», «методист» устанавливается пятидневная рабочая неделя с понедельника по пятницу с двумя выходными днями: суббота, воскресенье и режим рабочего времени с 8.00 до 15.42; перерыв для приема пищи с 13.00 до 13.30.

Для работников, занимающих должность «преподаватель» режим рабочего времени устанавливается в соответствии с расписанием занятий Учреждения.

Для работников, занимающих должность «педагог-организатор» устанавливается шестидневная рабочая неделя с воскресенья по пятницу с одним выходным днем в субботу и режим рабочего времени с 15.00 до 21.00.

Для работников, занимающих должность «воспитатель» устанавливается скользящий график работы в соответствии с утверждаемым графиком работы с включением ночных смен. Продолжительность рабочего времени составляет 25 часов в неделю.

Для работников, занимающих должности «воспитатель», «вахтер», «мойщик посуды», «повар», «сторож», «уборщик служебных помещений в столовой» устанавливается суммированный учет рабочего времени, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

В режиме рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику (с включением ночных смен) с суммированным учетом рабочего времени по графикам работы. Учетный период для данной категории работников - календарный год.

3.3. Работодатель обеспечивает место для приема пищи и отдыха необходимым оборудованием (электрочайник, холодильник, свч-печь и др.).

Перерыв для приема пищи отдельный для работников «преподаватель», «педагог-организатор» и «мастер производственного обучения» не предусмотрен. Прием пищи данными работниками осуществляется совместно с обучающимися в предусмотренное для них время, предназначенное для приема пищи.

3.4. Сменный график работы устанавливается работникам, занимающим следующие должности: «сторож», «вахтер», «мойщик посуды», «уборщик служебных помещений» (в столовой), «воспитатель», «повар». При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

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

Работодатель устанавливает неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида

в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.6. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться только, если по соглашению сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

Перечень должностей работников, работающих с ненормированным рабочим днем: «заместитель директора по учебно-производственной работе»; «заместитель директора по воспитательной работе»; «главный бухгалтер»; «заведующий хозяйством»; «комендант»; «экономист»; «бухгалтер»; «водитель автомобиля»; «инспектор по кадрам».

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

3.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, по письменному распоряжению Работодателя, с учетом мнения Представительного органа работников. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях: для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного 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.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

3.9. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочной работе осуществляется по распоряжению работодателем с письменного согласия работника в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым РФ.

3.10. Продолжительность работы (смены) в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время по должности «Сторож», «Вахтер», «Воспитатель».

3.11. Помимо случаев, предусмотренных законодательством, может применяться сокращенная продолжительность рабочего времени для некоторых категорий работников (ст. 92 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

3.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категорий работников устанавливается продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам исчисляется в соответствии с требованиями ст. 121 Трудового кодекса РФ.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется следующим категориям работников:

педагогические – 56 календарных дней, в зависимости от занимаемой должности, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации № 466 от 14.05.2015 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;

несовершеннолетние – 31 календарный день,

инвалиды – 30 календарных дней.

Работникам предоставляются ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности, установленной графиком отпусков.

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

Ежегодные оплачиваемые отпуска продляются Работодателем с учетом пожелания работников в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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.

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

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.

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

3.12. Работодатель устанавливает перечень должностей, для которых ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется в соответствии с порядком, установленным постановлением Правительства Новосибирской области от 28.01.2015 № 29-п «Об установлении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Новосибирской области».

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска составляет:

«заместитель директора по учебно-производственной работе», «заместитель директора по воспитательной работе»; – 6 календарных дней;

«главный бухгалтер» – 10 календарных дней;

«заведующий хозяйством»; «комендант»; «экономист»; «бухгалтер»; «водитель автомобиля», «инспектор по кадрам» – 6 календарных дней.

По желанию Работника, на основании его письменного заявления, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск может быть заменен денежной компенсацией.

3.13. Работникам может быть предоставлен краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам. Обстоятельства и продолжительность такого отпуска устанавливается статьей 128 ТК РФ.

3.14. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с ч. 4 п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

3.16. Представительный орган работников обязуется:

осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;

предоставлять Работодателю мотивированное мнение и (или) согласование при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ;

вносить Работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

4. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда

4.1. В учреждении устанавливается отраслевая система оплаты труда.

4.2. Форма, система оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), виды и порядок начисления доплат и надбавок компенсационного характера, а также система стимулирования (премирования)

Работников определяются Положением об оплате труда государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский центр профессионального обучения № 1», утвержденным приказом учреждения от 28 апреля 2020 № 68.

Заработная плата работникам выплачивается путем перечисления денежных средств на банковский лицевой счет работника, открытым в кредитной организации, указанной в трудовом договоре с работником два раза в месяц: 15 числа текущего месяца - выплата заработной платы за период работы с 01 по 15 число; 30 числа текущего месяца - окончательный расчет за отработанный месяц.

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

Все расходы, связанные с выплатой заработной платы, несет Работодатель.

4.3. Минимальная заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его принятия, Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда». Минимальная заработная плата выплачивается при условии, что работником полностью отработана месячная норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). Размер минимальной заработной платы включает тарифную ставку (оклад (должностной оклад)), а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.4. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон в трудовом договоре, но не менее 10% и не более 100% тарифной ставки (должностного оклада).

4.5. Работникам Учреждения могут предоставляться единовременные выплаты за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения: выплаты к праздничным и юбилейным датам (50, 55, 60, 65 лет); в связи с рождением детей или смертью близких родственников, в том числе мужа (жены), на лечение и (или) приобретение лекарственных средств для себя или близких родственников, в том числе мужа (жены). Единовременные выплаты выплачивается Работнику в течение календарного года на основании личного заявления, а также при предъявлении документов, подтверждающих основание для данной выплаты.

В соответствии со ст. 14 Семейного кодекса Российской Федерации близкими родственниками являются: родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители, дети, бабушка, дедушка и внуки), полнородные и не полнородные (имеющие общие отца или мать) братья и сестры.

4.6. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований: при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа; при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией; при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения; при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук; при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией; и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются работодателем, с учетом мнения Представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, в зависимости от результатов специальной оценки условий труда: класс условий труда (вредный) 3.1. – 4%. В повышенном размере оплата труда устанавливается работникам: «мастер производственного обучения» по профессии «штукатур; маляр строительный»; «заведующий столовой»; «повар»; «столяр».

4.8. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.9. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам Учреждения производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.10. Стороны пришли к соглашению о том, что компенсационные выплаты не могут быть ниже размера, установленного Областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области на 2023-2025 годы.

5. Условия и охрана труда.

5.1. Работодатель гарантирует права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда в соответствии с действующим законодательством и обязуется:

создать и обеспечить функционирование системы управления охраной труда;

создать условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями охраны труда;

обеспечить разработку и выполнение в установленные сроки комплекса мероприятий по охране труда;

выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и профилактических мероприятий по устранению опасных и вредных производственных факторов, выявленных в ходе специальной оценки условия труда, а также мероприятия по улучшению условий и охраны труда;

провести специальную оценку условий труда рабочих;

обеспечить ознакомление работников под роспись об условиях и охране труда в организации, в том числе о результатах специальной оценки условий труда на их рабочих местах и о полагающихся работникам в связи с этим компенсациях в срок не позднее чем 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда;

обеспечить обязательное включение в трудовые договоры с работниками условий о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, а также об условиях труда на рабочем месте (классы (подклассы));

выплачивать компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в размерах, установленных по результатам специальной оценки условий труда;

для всех поступающих на работу лиц проводить вводный инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

проводить специальное обучение по охране труда работников, в том числе руководителей, не реже одного раза в три года;

организовать за счет собственных средств своевременное проведение в соответствии с действующим законодательством обязательных (предварительных, периодических, предрейсовых и послерейсовых) медицинских осмотров (обследований) работников, а также на работах, связанных с движением транспорта и обязательного психиатрического освидетельствования (ОПО);

допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей только при условии прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), ОПО и отсутствия медицинских противопоказаний к выполнению данной работы;

обеспечить проведение административно-общественного контроля за соблюдением условий и охраны труда;

создавать условия для осуществления уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, за соблюдением на рабочих местах требований норм и правил по охране труда, организовать и оплачивать их обучение, в том числе обеспечивать правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств Работодателя;

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные действующим законодательством требования в области охраны труда, в том числе:

соблюдать требования охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение по оказанию первой помощи пострадавшим;

проходить инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6. Диспансеризация

6.1. Работники проходят диспансеризацию в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья. На время диспансеризации работники освобождаются от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.2. Работники, которые достигли предпенсионного возраста, работники – получатели страховой пенсии по старости или пенсии за выслугу лет проходят диспансеризацию в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья. Они освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.3. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. Работник должен подать заявление на

согласование своему непосредственному руководителю или лицу, которое временно исполняет его обязанности.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Работодатель обеспечивает реализацию действующего законодательства в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;

- своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;

- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;

- по просьбе работников знакомит их с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

7.2. Работодатель обязуется ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7.3. Молодым специалистам учреждения предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Учреждения, а также Положением о молодых специалистах в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Новосибирской области «Новосибирский центр профессионального обучения № 1», утвержденным приказом учреждения от 31.08.2022 № 165/1.

Молодым специалистам предоставляются меры социальной поддержки, установленные на региональном уровне:

Ежемесячная надбавка молодому специалисту (из фонда оплаты труда учреждения) в течение 3-х лет в размере 25% от оклада (ставки) пропорционально отработанному времени (для педагогических работников – с учетом их педагогической нагрузки) при одновременном соблюдении следующих условий:

- впервые окончил высшее или среднее специальное образовательное учреждение;

- договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания образовательного учреждения;

- работа в соответствии с полученной специальностью.

8. Условия и гарантии деятельности Представительного органа работников

8.1. Работодатель предоставляет Представительному органу работников необходимую информацию по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

8.2. Работодатель обеспечивает беспрепятственное осуществление деятельности собранием (конференцией) работников, если эта деятельность не мешает нормальной работе организации. Работодатель предоставляет для этих целей в бесплатное пользование необходимое помещение, имеющееся у Работодателя на законном основании.

8.3. Представительный орган работников признает, что проведение собраний (конференций) работников организации в рабочее время допускается по согласованию с Работодателем.

8.4. Представительный орган работников обязуется проводить работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками должностных обязанностей, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины, организации соревнования.

8.5. Представительный орган работников содействует реализации настоящего коллективного договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

8.6. Работодатель учитывает мнение Представительного органа работников (согласует с ним) при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

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

соблюдать права Представительного органа работников, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

не препятствовать Представительному органу работников в посещении рабочих мест для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

привлекать Представительный орган работников для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда, расторжения трудового договора с работником, дисциплинарных взысканий.

Члены Представительного органа работников включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

Работодатель по письменному заявлению обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Представительного органа работников членских профсоюзных взносов в размере 1% от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работников, одновременно с выдачей заработной платы.

9. Разрешение коллективных трудовых споров

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

нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам.

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

10. Заключительные положения

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

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

10.3. Условия настоящего коллективного договора обязательны для сторон. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств. Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего коллективного договора и при условии его выполнения, не выдвигаются новые требования. При наступлении условий, требующих внесения дополнений или изменений в настоящий коллективный договор во время их действия, заинтересованная сторона обращается с письменным заявлением к другой стороне. Решение о внесении изменений принимается по совместному решению сторон.

10.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после уведомительной регистрации.

10.5. Работодатель и Представительный орган работников обязуются разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов и трудового законодательства, содействовать реализации их прав.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают представители обеих сторон, подписавших настоящий коллективный договор.

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

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