

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ


Государственное автономное профессиональное образовательное  
учреждение Новосибирской области «Новосибирский колледж легкой  
промышленности и сервиса»  
(ГАПОУ НСО «Новосибирский колледж легкой промышленности и сервиса»)

Представитель работодателя:  
Директор ГАПОУ НСО «Новосибирский  
колледж легкой промышленности и сервиса»

М.П.  /К.А. Чугаев/



Представитель работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации

 /Л.И. Еремина/

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

на период с 10.03.2021 г. по 31.01.2023 г.

Принят на общем собрании трудового  
коллектива  
«05» марта 2021 г.  
протокол № 2



г. Новосибирск

## Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), законодательством Российской Федерации, федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012г. «Об образовании», Законом Новосибирской области от 19 декабря 1997г. № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области», Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области, другими законодательными и нормативными правовыми актами.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Новосибирской области «Новосибирский колледж легкой промышленности и сервиса» (далее именуемое Учреждением) и заключаемым работодателем и работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности учреждения, повышения жизненного уровня работников на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора ГАПОУ НСО «Новосибирский колледж легкой промышленности и сервиса» являются:

- Учреждение, в лице директора Чугаева Константина Анатольевича, именуемое далее Работодатель;

- работники организации, в лице председателя профсоюзного комитета Ереминой Людмилы Ивановны, именуемые далее Представительный орган работников.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен на период 3года, вступает в силу со дня подписания его сторонами и сохраняет свое действие в течение всего срока.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. 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.

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

Для достижения этих целей Работодатель берет на себя обязательства: организовать труд так, чтобы каждый имел возможность работать высокопроизводительно и качественно по своей специальности, создавать условия для роста профессионализма и освоения передового опыта; обеспечить оплату труда, соответствующую требованиям нормативных правовых актов федерального и регионального уровней; создавать безопасные условия труда; осуществлять мероприятия по удовлетворению социально-бытовых потребностей работников; обучать работников требованиям охраны труда и пожарной безопасности.

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.

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

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

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

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.11. Заключив настоящий договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг перед другом и обязуются их соблюдать и выполнять.

1.12. Обе договорившиеся стороны признают, что возникшие разногласия, конфликты должны решаться в строгом соответствии с законами РФ, коллективным договором и нормативными документами.

## **Раздел 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. 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.

2.2. 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.

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

2.4. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

2.5. Работодатель обязуется:

- организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации для педагогических работников учреждения, работников из числа административного персонала.

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда, доплаты за работу с вредными условиями труда, дополнительные отпуска со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.6. Работодатель признает, что гарантированная занятость – важное условие благополучия работника, и берется принимать все меры по сохранению рабочих мест, соблюдение трудовых договоров.

2.7. Работодатель обязуется не допускать массового сокращения численности работников без согласия Представительного органа работников.

2.8. Работодатель обязуется осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

2.9. Работодатель обязуется в случае возникновения необходимости сокращения штатов работников:

- все вопросы, связанные с изменением структуры ГАПОУ НСО «Новосибирский колледж легкой промышленности и сервиса» её реорганизацией, что может повлечь сокращение работников, рассматривать на уровне общего собрания членов трудового коллектива ГАПОУ НСО «Новосибирский колледж легкой промышленности и сервиса»;

- работодатель обязуется принять все меры для сохранения рабочих мест, уменьшения числа увольняемых за счет создания новых рабочих мест, переквалификации, обучения и т.п.

2.10. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.11. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.12. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

2.13. При появлении новых рабочих мест в ГАПОУ НСО «Новосибирский колледж легкой промышленности и сервиса», в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности штата.

### **Раздел 3. Режим труда и отдыха**

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы, настоящим коллективным договором, уставом учреждения, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - «ТК РФ»), приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» и иными нормативно-правовыми актами.

3.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

В случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (подгрупп) в текущем учебном году, учебная нагрузка преподавателя остается неизменной с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

3.3. Режим рабочего времени преподавателей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Формой догрузки является педагогическая работа без дополнительной оплаты - работа по замене отсутствующих преподавателей, выполнение частично или в полном объеме работы по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассной работы по физическому воспитанию и другой педагогической работы, объем которой регулируется колледжем.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

3.4. Периоды каникул, установленных для обучающихся колледжа, и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических работников (далее - «каникулярный период»), являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул.

3.5. Вопросы установления неполного рабочего времени регулируются статьей 93 Трудового кодекса РФ. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

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 дальнейшая нормальная работы Учреждения, за исключением работающих по отдельному графику.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускаются 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.

В выходные и праздничные дни работники колледжа могут привлекаться к дежурству, с их согласия, не чаще 1 раза в месяц, с оплатой в двойном размере в порядке,

предусмотренном статьей 153 ТК РФ, или с предоставлением другого дня отдыха (по желанию работника).

3.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.7. Режим рабочего времени определяется Правилами трудового распорядка.

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

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

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

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

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

3.10. Работникам канцелярии, отдела кадров, бухгалтерии устанавливается пятидневная рабочая неделя с понедельника по пятницу включительно, продолжительностью с 8.30 до 17.00 часов.

3.11. Обеденный перерыв составляет 30 минут и устанавливается в промежутке между 12:00 и 12:30.

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление отпуска, разделение его на части, перенесение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Работникам, работающим подряд 6 часов, разрешается делать перерыв до 20 минут с включением его в рабочее время.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам - удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предусмотренного законодательством, работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск: за ненормируемый рабочий день ст.116 Трудового кодекса Российской Федерации (Приложение № 1).

3.13. Работодатель в соответствии со ст. 128 ТК РФ предоставляет по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы по семейным и другим уважительным причинам. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту)- до 14 календарных дней в году;
- педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст.335 ТК РФ).

3.14. Работодатель предоставляет работнику другой день отдыха или дополнительное время отдыха в следующих основных случаях:

- компенсация времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ) (педагогическим работникам только в каникулярное время);
- за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ);
- в случае сдачи крови и ее компонентов (статья 186 ТК РФ);

3.15. В соответствии со ст. 263 ТК РФ дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери. Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы для таких работников могут предоставляться в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.16. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

3.17. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;
- работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

3.18. Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях

высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов.

3.19. Особо отличившихся работников за достижения в труде, проявление инициативы в повышении эффективности образования работодатель представляет к поощрению:

- денежными премиями, за счет всех источников финансирования;
- ценными подарками, за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности;
- благодарственными письмами;
- почетными грамотами.

#### **Раздел 4. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда**

4.1. В учреждении система оплаты труда регулируется отраслевым тарифным соглашением по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области.

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.

4.3. Месячная заработная плата работника, выплачивается при условии, что работником полностью отработана месячная норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), и 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.

Размер минимальной заработной платы включает тарифную ставку (оклад (должностной оклад)), а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.4. Приказом директора Учреждения утверждено Положение об оплате труда работников Учреждения.

Положение об оплате труда разработано в соответствии с ТК РФ, Отраслевым соглашением.

4.5. В соответствии с вышеуказанным Положением оплаты труда работников Учреждения включает:

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

4.6. Выплата заработной платы производится не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления на банковский лицевой счет работника (либо непосредственно через кассу организации) 15 число за первую половину месяца и 30 (число) за вторую половину месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. За 3 дня до срока выдачи заработной платы работнику выдается расчетный лист.

4.7. 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 40% и не более 100 % тарифной ставки (должностного оклада).



4.8. Работодатель принимает меры для своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы.

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

4.10. Должностные оклады педагогических работников, специалистов, руководителей устанавливаются в штатных расписаниях, трудовых договорах, заключаемых с работодателем ГАПОУ НСО «Новосибирский колледж легкой промышленности и сервиса».

4.11. Оплата труда при неполном рабочем времени производится пропорционально отработанному времени.

4.12. Утверждено Положение об оплате труда с учетом мнения выборного профсоюзного органа Учреждения, в котором отражена система оплаты и стимулирование труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни.

4.13. При наличии внебюджетных групп оплата труда сотрудников производится согласно тарификации и штатного расписания.

4.14. Установлена система материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- по другим основаниям.

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

## **Раздел 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:

5.1.1. провести специальную оценку условий труда рабочих мест в соответствии со ст. 212 ТК РФ, оценку профессиональных рисков;

5.1.2. 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;

5.1.3. обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов;

5.1.4. проводить специальное обучение по охране труда работников, в том числе руководителей, не реже одного раза в три года (Приложение № 2);

5.1.5. обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства;

5.1.6. обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

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

- 5.2.1. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.2.2. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказания первой помощи пострадавшим;

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

5.2.4. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские обследования (осмотры).

При прохождении диспансеризации в порядке предусмотренным законодательством в сфере охраны здоровья, работники имеют право на освобождение от работы на рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с работодателем.

5.2.5. создать в соответствии со ст.218 ТК РФ комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители Работодателя и профсоюзной организации (представители работников).

5.2.6. Профсоюзная организация осуществляет контроль, за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда. Принимает участие в разработке и согласовании нормативных актов об охране труда. Содействует проведению специальной оценки условий труда в Учреждении.

## **Раздел 6. Гарантии и компенсации**

6.1. 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.

6.2. Оплата по листу временной нетрудоспособности производить в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному медицинскому страхованию», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 декабря 2009 г. № 1012н «Об утверждении Порядка и условий назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющих детей», другими нормативно-правовыми актами с учетом своевременных поступлений средств из фонда Социального страхования (филиал № 9).

6.3. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка. Расчет среднего заработка для оплаты командировок исчисляется двенадцатью календарными месяцами предшествующих командировке.

6.4. За счет средств бюджетных и внебюджетных источников в пределах выделенных ассигнований производить:

- оказание работнику материальной помощи в случае смерти близких родственников (брат, сестра, муж, жена, родители, дети) в размере 3000 тысяч рублей;
- оказание материальной помощи близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника- 3000 рублей;
- юбилярам (45, 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет) единовременную выплату:
- один должностной оклад;
- оказание работнику материальной помощи в трудных жизненных ситуациях с 1000 по 5000 рублей.

(данные выплаты также могут устанавливаться в фиксированной сумме, в зависимости от возможностей организации)

6.5. Работникам, проработавшим более 10 лет в организации и уходящим на пенсию по достижению пенсионного возраста (выслуге лет) оказывается материальная помощь в размере месячного оклада.

6.6. Работник, являющийся донором в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования освобождается от работы с сохранением за ним среднего заработка за эти дни. За работником, который по соглашению с работодателем вышел на работу в день сдачи крови и ее компонентов, сохраняется право на другой день отдыха, предоставляемый ему по его желанию. Другой день отдыха по желанию работника предоставляется и в тех случаях, когда сдача крови и ее компонентов производилась им в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день. Дополнительный день отдыха, на который у работника возникает право после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, по желанию работника присоединяется к ежегодному оплачиваемому отпуску или используется им в течение календарного года после сдачи крови и ее компонентов.

6.7. Доноры, награжденные знаком «Почетный донор России», имеют право:

- на первоочередное приобретение по месту работы льготных путевок для санаторно-курортного лечения;
- на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время года.

## **Раздел 7. Условия и гарантии прав Представительной организации и членов профсоюза.**

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

7.2. Представительный орган работников признает, что проведение общих собраний (конференций) работников учреждения в рабочие время допускается по согласованию с Работодателем.

7.3. 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.

7.4. 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.

7.6. Работодатель обеспечивает беспрепятственное осуществление деятельности общим 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

7.8. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза и не являющихся членами профсоюза 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.

### **Раздел 8. Разрешение коллективных трудовых споров**

8.1. 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.

8.2. 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.

### **Раздел 9. Контроль за выполнением коллективного договора**

9.1. 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.

9.2. 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.

9.3. Условия настоящего коллективного договора обязательны для сторон. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств. При наступлении условий, требующих внесения дополнений или изменений в настоящий коллективный договор во время его действия, заинтересованная сторона обращается с письменным заявлением к другой стороне. Решение о внесении изменений принимается по совместному решению сторон.

9.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 5 дней после уведомительной регистрации.

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

9.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

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

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

9.8. 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.

ГАПОУ НСО «Новосибирский колледж легкой промышленности и сервиса»

**ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКОВ**

В соответствии со ст.116 Трудового кодекса Российской Федерации работодателем утвержден Список работников, который дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск.

| <b>№</b> | <b>Наименование профессии</b>   | <b>За что</b>             | <b>Продолжительность дополнительного отпуска</b> |
|----------|---------------------------------|---------------------------|--|
| 1.       | Директор                        |                           | 3 к.дн.  |
| 2.       | Главный бухгалтер               | Ненормированный раб. день | 10 к. дн.  |
| 3.       | Начальник хозяйственного отдела | Ненормированный раб. день | 3 к. дн.   |

Приложение № 2  
к коллективному договору на 2021-2023гг.

**ГРАФИК**

проведения обучения и проверки знаний по охране труда  
ГАПОУ НСО «Новосибирский техникум легкой промышленности и сервиса»

| Ф.И.О.           | Должность                       | Дата обучения  | Дата следующего обучения |
|------------------|---------------------------------|----------------|--------------------------|
| Чугаев К.А.      | Директор                        | Июль, 2018     | Март, 2021               |
| Тимофеева Н.А.   | Замдиректора по УПР             | Сентябрь, 2016 | Март, 2021               |
| Ефанова Л.В.     | Замдиректора по НМР             | Октябрь, 2018  | Март, 2021               |
| Петреняк О.В.    | Замдиректора по УВР             | -              | Март, 2021               |
| Вылегжанина М.И. | Начальник хозяйственного отдела | Сентябрь, 2016 | Март, 2021               |
| Незеленова В.В.  | заведующий очным отделением     | -              | Март, 2021               |
| Вольф Н.Г.       | заведующий УПМ                  | -              | Март, 2021               |
| Рассказов В.Е.   | Заведующий хозяйством Корпус 2  | -              | Март, 2021               |

Прошнуровано 15 листов

Директор ГАПОУ НСО «НКЛПС»

К.А. Чугаев

