



Директор ГАПОУ НСО

«Новосибирский колледж парикмахерского искусства»


Л.М. Хомутова
подпись



Председатель профкома ГАПОУ НСО

«Новосибирский колледж парикмахерского искусства»


Д.В. Рейзвих
подпись



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

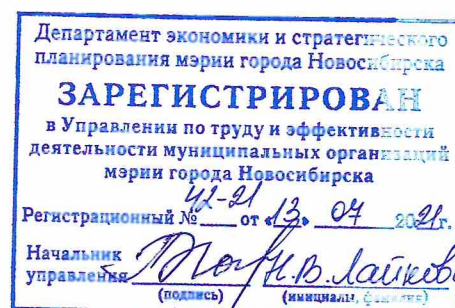
государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Новосибирской области «Новосибирский колледж парикмахерского искусства»
1 июля 2021 по 30 июня 2024 года

Принят на собрании трудового коллектива

«28» июня 2021 г.

протокол № _____

Подписан «28» июня 2021 г.



город Новосибирск, 2021 год

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Новосибирской области «Новосибирский колледж парикмахерского искусства» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Сторонами Договора являются: государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Новосибирской области «Новосибирский колледж парикмахерского искусства», именуемое далее – работодатель или Учреждение, в лице директора Хомутовой Людмилы Михайловны, действующей на основании Устава, и работники Учреждения, именуемые далее – работники, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Рейзвух Ларисы Владимировны. Стороны договора далее совместно именуются стороны.

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, обучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 10 дней после его подписания.

1.6. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить изменения и дополнения на основе взаимной договоренности с предварительным направлением письменного уведомления о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством и настоящим Договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Договора, и доводится до сведения работников под роспись.

Условия дополнительных соглашений не должны ухудшать положения настоящего Договора (в актуальных редакциях), трудовых и социально-экономических условий для работников.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.8. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Контроль за ходом выполнения Договора осуществляется Сторонами в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.10. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Настоящий Договор заключен на 3 года и вступает в силу с «01» июля 2021 г. и действует по «30» июня 2024 г. и сохраняет свое действие в течение всего срока.

1.12. Стороны Договора представляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

II. Трудовые отношения

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1. Трудовой договор с работниками заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с положениями ТК РФ, с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н.

2.1.3. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Областного отраслевого соглашения по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2020 - 2022 годы (далее – Соглашение), настоящего Договора, устава Учреждения, локальных нормативных, локальных актов Учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Соглашением, настоящим Договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.4. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, Договором, а также иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.1.5. Трудовой договор заключается в письменной форме, каждый экземпляр подписывается Сторонами с работником Учреждения в двух экземплярах, один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.1.6. Трудовая функция по должности - конкретный вид работы, поручаемой работнику трудовым договором, определяется в должностной инструкции либо включается в текст трудового договора.

2.1.7. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

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

2.1.9. Выполнение дополнительной преподавательской (педагогической) работы оформляется приказом директора Учреждения с соблюдением условий о совмещении,

определенных в трудовом договоре. Преподавательская работа указанным лицам 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.

2.1.10. Директор Учреждения оформляет приказом выполнение дополнительной преподавательской (педагогической) работы заместителями директора с соблюдением условий о совмещении, определенных в Договоре.

Заместители директора Учреждения, помимо основной работы, вправе осуществлять преподавательскую (педагогическую) работу в классах, группах, но не более 360 часов в год на условиях совмещения.

2.1.11. В зависимости от должности педагогического работника с учетом особенностей его труда объем учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.1.12. Если на работника (в т.ч. совместители и работающие на неполном рабочем времени, с неполной учебной нагрузкой) не распространяется режим работы, установленный в правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения, то режим рабочего времени и времени отдыха определяется в трудовом договоре.

2.1.13. В трудовом договоре работника конкретизируются его трудовые (должностные) обязанности, устанавливаются условия и порядок оплаты труда в зависимости от времени или объема (учебной нагрузки), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для установления стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, в том числе следующие обязательные условия оплаты труда:

- размер должностного оклада (оклада), ставки заработной платы (в рублях), устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы);

- виды, размер и условия выплат компенсационного характера;

- при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда;

- за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью (классное руководство; кураторство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

- иные выплаты;

- виды, размер выплат стимулирующего характера и условия для их установления со ссылкой на Положение о системе оплаты труда работников Учреждения, если их размеры зависят от установленных в Учреждении показателей и критериев.

2.1.14. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Учреждения не может явиться основанием для расторжения трудового договора с

работником.

2.1.15. В день расторжения (увольнения) трудового договора Работодатель выдает работнику:

- трудовую книжку;
- окончательный расчет;
- справку установленной формы о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений, на которую были начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, за два календарных года, предшествующих году прекращения работы или году обращения за справкой, и текущий календарный год;
- сведения о страховых взносах и страховом стаже в соответствии с пунктом 4 статьи 11 Федерального закона от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» с получением письменного подтверждения от работника передачи ему этих сведений.

При невозможности вручить трудовую книжку и указанную справку непосредственно в день прекращения трудового договора (увольнения) Работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой и справкой либо о даче согласия на отправление их по почте.

2.2. Работодатель обязан организовать и осуществлять хранение, комплектование, учет и использование документов с утверждением номенклатуры дел (документов) со сроками их оборота и хранения, с определением ответственных должностных лиц, в том числе по личному составу, отражающих трудовые отношения каждого работника с работодателем, руководствуясь Приказом Министерства культуры Российской Федерации от 31 марта 2015 г. № 526 «Об утверждении правил организации хранения, комплектования, учета и использования документов Архивного фонда Российской Федерации и других архивных документов в органах государственной власти, органах местного самоуправления и организациях», с соблюдением сроков временного хранения документов по личному составу в учреждениях:

- не менее 75 лет со дня создания (созданные до 2003 года);
- не менее 50 лет со дня создания (созданные начиная с 2003 года).

2.3. Стороны договорились о преимущественном праве оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности и (или) штата работников, совмещающих работу с обучением, независимо от того, за чей счет они обучаются.

III. Рабочее время и время отдыха

3.1. Стороны при регулировании режима труда и отдыха исходят из того, что:

3.1.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Работодатель ведет учет рабочего времени с отражением в таблице учета рабочего времени. Выбор способа заполнения таблицы учета использования рабочего времени устанавливается локальным нормативным актом в рамках формирования учетной политики Учреждения.

3.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха в Учреждении устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка, а в случае если режим рабочего времени работника отличается от общих правил, установленных в правилах внутреннего трудового распорядка, в трудовом договоре.

Режим рабочего времени педагогических работников Учреждений определяется в

соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536.

3.1.3. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается директором Учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.1.4. Работодатель при составлении расписаний занятий исключает нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

3.1.5. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения в неделю не может превышать:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - 24 часов;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - 35 часов;
- для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - 36 часов;

- для педагогических работников - в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- для медицинских работников - 39 часов;
- для остальных работников - 40 часов.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте:
 - от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов;
 - от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;
- для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой:

- в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа;
- в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать <*>:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

При наличии письменного согласия работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально

допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и Договора с учетом результатов специальной оценки условий труда. СОУТ была проведена 25 декабря 2018 г. акт № 291/1/18-ЗЭ, выявлены классы опасности для 1 рабочего места должность - мастер производственного обучения, класс условий труда 3.1. Гарантии и компенсации предусмотренные работнику: доплата в размере 4% от должностного оклада.

3.1.6. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

3.1.7. 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 Работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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

3.1.9. 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.

3.1.10. 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.

При определении перечня должностей и порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в Учреждениях работодатели руководствуются постановлением Правительства Новосибирской области от 28 января 2015 г. № 29-п «Об установлении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Новосибирской области».

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

3.1.11. В случае, если работник в рабочее время (смены) с целью выполнения своей

трудовой функции или по инициативе Работодателя, для выполнения конкретного вида работы, совершает поездки и (или) пешие передвижения от места постоянной работы (в учреждение, его филиалы, структурные подразделения, ведомства, и др.) и по окончании рабочего времени (смены) имеет возможность возврата к месту своего жительства, то характер работы является разъездным.

Перечень должностей с разъездным характером работы:

Администратор

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования

Плотник

Агент по снабжению

Начальник хозяйственного отдела

Заместитель директора по производственным вопросам

Начальник по безопасности

Менеджер по связям с общественностью.

Условие о разъездном характере работы включается в трудовой договор с работником.

3.1.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников 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 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.

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.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

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 Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.1.13. Когда по условиям работы в Учреждении не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

3.3. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.3.1. Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работникам, замещающим должности педагогических работников, а также директора Учреждения, его заместителей, руководителей структурных подразделений, устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

3.3.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись (ознакомлен с приказом) не позднее чем за две недели до его начала.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

3.3.4. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.3.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных статьей 124 ТК РФ.

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.

3.3.6. 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.

3.3.7. Отзыв работника из отпуска допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника.

5.3.8. Не использованная 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.

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

3.3.10. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок предоставления которого определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.3.11. Работникам может быть предоставлен краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам. Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, другие обстоятельства) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

IV. Оплата труда и нормы труда

4.1. При регулировании оплаты труда работников Стороны исходят из того, что:

4.1.1. Система оплаты труда работников устанавливается Положением о системе оплаты труда работников Учреждения, которое утверждается приказом директора Учреждения с учетом мнения Профсоюза в соответствии с:

федеральным законодательством с учетом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трехсторонней комиссии;

законодательством Новосибирской области, Положением о системе 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, утвержденным постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п;

Отраслевым тарифным соглашением с учетом:

- установления месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения;

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Учреждения;

- обеспечения выплат компенсационного характера с установлением размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Соглашением;

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе разработанных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех

категорий работников организации, с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград;

- обеспечения условий для повышения размера заработной платы работникам Учреждений и предоставления иных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- норм труда, в т.ч. для педагогических работников с учетом установленных норм учебной нагрузки за ставку заработной платы.

4.1.2. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности Учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться с учетом мнения представителя выборного органа первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.1.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления Учреждению документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.1.4. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный N 32408), при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория,

независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2
2	3
Учитель, преподаватель	Преподаватель, учитель, тьютор, (старший) методист, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), (старший) воспитатель, социальный педагог, педагог-библиотекарь, мастер производственного обучения
Учитель технологии	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	(старший) тренер-преподаватель, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы), (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы), руководитель физического воспитания (при совпадении профиля работы)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического	Учитель, преподаватель (физической

воспитания	культуры), (старший) методист, (старший) инструктор-методист, инструктор по физической культуре, (старший) педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Старший воспитатель	Воспитатель, педагог-организатор
Воспитатель	(старший) воспитатель, методист, педагог-организатор, социальный педагог
Мастер производственного обучения	Методист, (старший) инструктор-методист, инструктор по труду, (старший) педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Методист	(старший) инструктор-методист, педагог-организатор, социальный педагог, старший вожатый, (старший) педагог дополнительного образования, (по аналогичному профилю), педагог-психолог
Педагог - психолог	Воспитатель, социальный педагог, педагог-организатор, методист, старший вожатый, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля)
Педагог-организатор	Старший вожатый, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, старший вожатый

4.1.5. Педагогическим работникам с присвоенной первой квалификационной категорией по должностям, указанным в графе 2 таблицы п. 4.1.4, но работающим более 2 лет в должностях, указанных в графе 3 таблицы п. 4.1.4, предоставляется возможность в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию.

4.1.6. За педагогическими работниками, у которых истек срок действия присвоенной установленной квалификационной категории, сохраняется оплата труда с

учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий с определением в коллективном договоре конкретного срока:

- в период их длительного отпуска сроком до одного года (не более чем на один год после выхода из отпуска);

- отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (не более чем на один год после выхода из отпуска или в течение 3-х месяцев по выходу из указанных отпусков);

- не менее чем за один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости (не более чем на три года), а также педагогическим работником, являющимся пенсионером по старости, на основании письменного соглашения с работодателем о расторжении трудового договора в течение одного года со дня окончания действия квалификационной категории (предоставляется однократно);

- длительной нетрудоспособности (не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни);

- выход на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;

- военная служба (призыв);

- исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

- после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.2. С целью поддержки молодых педагогических (преподавательских) кадров предусматривать в положении о системе оплаты труда работников Учреждения механизмы стимулирования их труда в течение первых трех лет педагогической (преподавательской) работы для предоставления мер социальной поддержки, установленных на региональном уровне, согласно пунктам 6.3.1 и 6.3.2 настоящего Договора.

4.2.1. С целью повышения социального статуса молодых специалистов им предоставляются меры социальной поддержки, установленные на региональном уровне:

Единовременное пособие молодому специалисту выплачивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, в размере действующей величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Новосибирской области, при одновременном соблюдении им следующих условий:

- окончил высшее или среднее специальное учебное заведение;

- заключил трудовой договор с Учреждением;

- срок трудового договора составляет не менее трех лет;

- работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.

4.2.2. 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 учебное заведение;

- прибыл на работу в район области;

- заключил трудовой договор с организацией образования;

- договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения;

- срок трудового договора не менее трех лет;

- работа в соответствии с полученной специальностью.

Условия по оплате труда молодых специалистов закрепляются Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

4.3. Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца: 15-го и 30-го числа каждого месяца: 15-го числа выплачивается первая часть заработной платы

работника пропорционально отработанному времени, 30-го числа расчетного месяца производится полный расчет с работником. В соответствии с частью 8 статьи 136 ТК РФ при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата переводится в любую кредитную организацию или выплачивается работнику в кассе колледжа по адресу: улица Степная, дом 57.

4.4. При нарушении Учреждением установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Учреждение выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.5. Работодатель обязуется проводить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги один раз в год в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. (ст. 134 ТК РФ).

V. Условия и охрана труда

5.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений.

5.2. Конкретный размер средств:

- на мероприятия по улучшению условий и охраны труда;
- на проведение предварительных (при приеме на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, осуществляющих отдельные виды деятельности;
- на проведение специальной оценки условий труда;
- обучение по охране труда;
- обеспечение работников средствами индивидуальной и коллективной защиты; определяется в размере не менее 2,0 процента от фонда оплаты труда Учреждения и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание Учреждения. В качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда также используется возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

5.3. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением, Учреждение вводит должность в штатное расписание специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, или создавать службу охраны труда в соответствии со статьей 217 ТК РФ.

5.4. Работодатель обеспечивает за счет средств Учреждения проведение обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними места работы (должности) и

среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) и психиатрических освидетельствований.

Для работников, деятельность которых связана с обучением детей, проведение обязательной периодической профессиональной гигиенической подготовки, ее аттестация (отметка в личной медицинской книжке защищается голографическим знаком) проводится за счет средств работодателя.

5.5. Работодатель обеспечивает за счет средств Учреждения проведение диспансеризации работников в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ и в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, которые имеют право на освобождение от работы на один 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.

5.6. Работодатель обеспечивает расследование несчастных случаев, происшедших с работниками, студентами и учащимися, проходящими производственную практику в Учреждении в соответствии с ТК РФ и Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным Постановлением Минтруда Российской Федерации от 24 октября 2002 г. № 73 (с изменениями и дополнениями). Представляют информацию в выборный орган первичной профсоюзной организации о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

5.7. Работодатель обеспечивают бесплатно работников Учреждения сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами или выдают компенсационную выплату в размере, эквивалентном стоимости молока, а также обеспечивают смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Профессии и должности, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ):

- уборщик территории
- уборщик служебных помещений
- слесарь-сантехник
- слесарь-электрик по ремонту электрооборудования
- рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений.

5.8. Работодатель организует проведение специальной оценки условий труда в Учреждении в соответствии со статьей 212 ТК РФ и Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

5.9. В Учреждении введена должность специалиста по охране труда.

5.10. Профсоюз:

5.10.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда.

5.10.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в Учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных Договором.

5.10.3. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права

на безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, представляют их интересы в суде.

5.10.4. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

5.10.5. Способствует деятельности специалиста по охране труда Учреждения.

5.10.6. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытию фактов несчастных случаев.

5.11. Стороны обязуются:

5.11.1. Содействовать выполнению представлений и требований государственных технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации, выданных Работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

5.11.2. Осуществлять расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом с обязательным участием главного технического инспектора труда обкома Профсоюза.

5.11.3. Участвовать в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, выставок, конкурсов, дней охраны труда.

5.11.4. При необходимости проводить совещания по проблемам реализации прав работников в области охраны труда.

VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

6.1. Учреждение:

6.1.1. Содействует проведению повышения квалификации работников, трудоустройству выпускников Учреждения, оказания эффективной помощи молодым преподавателям в профессиональной и социальной адаптации.

6.1.2. Обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

6.1.3. Осуществляет деятельность, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала, востребованности и конкурентоспособности педагогической профессии, на формирование позитивного образа преподавателя в общественном сознании.

6.1.4. Согласно приказу Министерства просвещения Российской Федерации от 9 января 2019 г. № 1 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» вправе представлять к награждению ведомственными наградами работников Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, а также иных категорий лиц, имеющие заслуги в установленной сфере деятельности и отвечающих требованиям, установленным для представления к каждой из наград.

6.1.5. Принимает меры о повышении социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала Учреждения, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников.

6.1.6. Информировует Профсоюз, не менее чем за 3 месяца, о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников Учреждения, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация Учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение 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;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в Учреждении.

6.2. Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе при реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращении штата или численности работников Учреждения.

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. Педагогический работник, имеющий (имевший) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, имеет право на прохождение аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

6.3.2. В целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования, определить меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, регулирования трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.

6.3.3. Содействовать проведению областных конкурсов профессионального мастерства среди руководителей, педагогических и иных категорий работников.

6.4. Учреждение проводит с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации консультации по:

- проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в Учреждении.

- недопущению увольнения работников пред пенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

- созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим оснащением и развитием Учреждения;

- оплате курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников за счет средств работодателя;

- недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

6.5. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в Учреждении;

- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;

- успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;

- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;

- председатели первичных организаций Профсоюза и председатели территориальных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы,

внештатные правовые и технические инспекторы труда;

- иные категории работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе.

VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7.1. Стороны исходят из того, что:

7.1.1. Учреждение в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 3 ноября 2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления и порядок использования своих бюджетных и внебюджетных средств, в том числе их долю, направляемую на оплату труда и материальное стимулирование работников Учреждения.

7.1.2. Работодатель не позднее 5 календарных дней со дня представления работником заявления, листка нетрудоспособности и необходимых документов представляет в территориальный орган Фонда социального страхования по месту регистрации, поступившие к нему заявления и документы, необходимые для назначения и выплаты соответствующих видов пособия, а также опись представленных заявлений и документов, составленную по форме, утверждаемой Фондом социального страхования.

7.1.3. Учреждение проводит систематическую работу по организации повышения квалификации и переподготовки педагогических работников и руководителей Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.1.4. Профсоюз обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Учреждения:

- оказывает бесплатную консультационную помощь членам Профсоюза в вопросах применения трудового законодательства, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- оказывает помощь членам Профсоюза в подготовке исковых заявлений и других документов, необходимых для судебной и иной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза;

- осуществляет контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе выполнение достигнутых условий настоящего Договора, Положения о системе оплаты труда работников Учреждения и иных локальных нормативных актов, затрагивающих социально-экономические права работников.

7.1.5. Министерство предоставляет меры социальной поддержки молодым специалистам, установленные на региональном уровне:

Единовременная денежная выплата молодому специалисту в размере 15,0 тыс. рублей в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 11 декабря 2018 г. № 514-п «О дополнительных мерах государственной поддержки молодых специалистов выпускников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Новосибирский государственный педагогический университет» при одновременном соблюдении следующих условий:

-выпускник Новосибирского государственного педагогического университета (обучение в соответствии с договором о целевом обучении по очной форме),

-прибыл на работу в соответствии с договором о целевом обучении,

-прибыл на работу в сельскую местность,

-заключил трудовой договор с образовательным учреждением,

-срок трудового договора не менее трех лет.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Гарантировать предоставление работникам льгот и гарантий, предусмотренных законодательством.

7.2.2. В случае направления работника в командировку, в том числе для дополнительного профессионального образования, повышения квалификации, подготовки и переподготовки за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 6 апреля 2015 г. № 129-п «О порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор о работе в государственных органах Новосибирской области, работникам государственных учреждений Новосибирской области» - в размере 300 рублей при направлении в служебную командировку в пределах Новосибирской области, в размере 700 рублей - при направлении в служебную командировку за пределы Новосибирской области.

7.2.3. Добиваться выполнения Рекомендаций Минобрнауки России и ЦС Профсоюза по сокращению и устранению избыточной отчетности педагогических работников.

7.3. Стороны:

- используют возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в Учреждении;
- содействуют предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров.

VIII. Развитие молодежного кадрового потенциала

8.1. С целью повышения социального статуса и закрепления в Учреждении молодых специалистов Стороны договорились:

8.1.1. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждений среднего и высшего профессионального образования в возрасте до 35 лет со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы и действует в течение трех лет.

8.1.2. Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).

8.1.3. 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;
- другие случаи, определяемые коллективным договором, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

8.1.4. Молодым специалистом также признается работник, 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.

8.1.5. Молодым специалистам предоставляются дополнительные меры социальной поддержки согласно Договору.

8.2. Стороны содействуют профессиональной адаптации молодых специалистов, в том числе в рамках реализации национального проекта «Образование» по:

- привлечению и закреплению молодых специалистов, повышению престижа педагогической профессии, реализации социальных льгот и гарантий;

- социальной адаптации, закреплению на рабочих местах и профессиональному росту молодых педагогов;
- повышению квалификации молодых педагогов (курсы, участие в семинарах, конкурсах, выступления на педагогических чтениях, конференциях и т.д.);
- изучению, обобщению и распространению лучших педагогических практик для профессионального развития молодых педагогов;
- формированию кадрового резерва на руководящие должности в Учреждении;
- организации и проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства;
- созданию и развитию системы наставничества.

8.3. Стороны стремятся:

- создавать условия для адаптации и профессионального становления молодых специалистов, формирования их компетенций, повышения мотивации к педагогической деятельности;
- создавать молодым специалистам необходимые условия труда в соответствии с современными требованиями, в том числе обеспечение оснащенности рабочего места современными оргтехниккой и лицензионным программными продуктами;
- организовывать методическое сопровождение молодых специалистов, включая закрепление наставников за ними из числа педагогических работников, показывающих высокие результаты;
- создавать условия для профессионального и карьерного роста молодых специалистов через повышение квалификации, профессиональные, творческие и профсоюзные конкурсы;
- способствовать формированию и деятельности молодежного педагогического объединения в образовательной организации в форме совета молодых педагогов (в случае его создания);
- реализовывать систему кураторства по молодежным вопросам, в том числе путем назначения ответственного за работу с молодыми специалистами из числа руководящих работников Учреждения;
- содействовать в виде материального и нематериального стимулировании наставников из числа высококвалифицированных работников, помогающих молодым специалистам овладевать профессиональными навыками.

IX. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

9.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации Учреждения, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями Профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава Учреждения, Договора.

9.2. Работодатель обязан:

9.2.1. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации Учреждения, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в Учреждении.

9.2.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу независимо от численности членов бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением,

оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у Работодателя), и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений.

9.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении Учреждения и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания.

9.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета Учреждения на расчетный счет профсоюзной организации взносов в размере 1 (один) % от заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с перечислением средств на заработную плату.

9.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях Учреждений - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в Учреждении; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в Учреждении, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций Учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.3.3. Члены выборных органов профсоюзной организации, уполномоченные по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в Учреждении совместных с Работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Соглашением, Договором.

9.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в Учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний (далее – собрания), созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях: согласованное с Учреждением приглашение (вызов или иной подобный документ от Профсоюза) с сохранением среднего заработка на время участия в указанных выше собраниях.

9.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников,

избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов Учреждения:

9.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии, с письменного согласия работника, - другая равноценная работа (должность) в Учреждении. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией Учреждения либо отсутствием в Учреждении соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

9.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в Учреждении, в соответствии Договором, Соглашением.

9.4.3. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

9.4.4. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в профсоюзные органы, засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж.

9.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

9.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ с учетом положений настоящего Соглашения.

Х. Контроль за выполнением Договора

10.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется представителями Сторон Договора.

10.2. Информация о выполнении настоящего Договора ежегодно рассматривается на совместном заседании представителей Сторон Договора.

10.3. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.