

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюза
Барабинского филиала
ГАПОУ НСО «НОККиИ»
Антоненко Н.В.

« 05 » сентября 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая Барабинским филиалом
ГАПОУ НСО «НОККиИ»
Калабугина М.Г.

« 05 » сентября 2022 г.

Принят на общем собрании коллектива от « 05 » сентября 2022 г.
Количество работающих: 70 человек
№ телефона: 2-54-49
Адрес: 632331 г. Барабинск, ул. Ленина, д.113

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Барабинский филиал
государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Новосибирской области
**«Новосибирский областной колледж
культуры и искусств»**
(Барабинский филиал ГАПОУ НСО «НОККиИ»)

на период с 2022 по 2025 годы

Коллективный договор зарегистрирован
В отделе труда администрации Барабинского района

« 15 » октября 2022 г.

Начальник отдела Фот Е.А.



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Барабинском филиале государственного автономного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский областной колледж культуры и искусств». Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Отраслевым соглашением между министерством культуры Новосибирской области и Новосибирским областным комитетом профсоюза работников культуры на 2021-2023 годы, иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель – Барабинский филиал государственного автономного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский областной колледж культуры и искусств», в лице его представителя – заведующей Барабинским филиалом ГАПОУ НСО «НОККиИ» Калабугиной Марины Геннадьевны, именуемый далее «Работодатель»;

работники Барабинского филиала государственного автономного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский областной колледж культуры и искусств», в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Антоненко Натальи Владимировны (далее - Профсоюз).

Работодатель признает профсоюзный комитет сотрудников Барабинского филиала ГАПОУ НСО «НОККиИ») (далее – Совет) полномочным представителем интересов работников филиала в вопросах труда и связанных с ним социально-трудовых и производственно-экономических отношений.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и репутации.
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством.
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношении друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Совет выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.5.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и нормативные акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяются на организацию в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров.
- обеспечивать работникам работу, обусловленную трудовым договором.
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором.
- создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиление мотивации производительности труда.

- учитывать мнение Совета по проектам текущих и перспективных планов и программ.

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата.

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами.

- рассматривать представления Совета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и их представителям.

Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимся на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключенные индивидуально с каждым из работников.

1.5.2. Совет обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими методами.

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства.

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

1.5.3. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

Действие настоящего коллективного договора распространяются на всех работников организации независимо от их должности, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.6. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. По соглашению сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ.

1.8. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Колледжа, Положением о филиале и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

2.3. Трудовой договор с работником может заключаться на определенный срок и неопределенный срок. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три календарных дня до увольнения.

2.4. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. В условиях трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки и режим и продолжительность рабочего времени. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон в письменной форме, а так же, в иных случаях предусмотренных действующим законодательством. Работники могут выполнять трудовую функцию, определенную трудовым договором вне места расположения работодателя, филиала, представительства, вне стационарного рабочего места – удаленно на территории РФ, в случаях, определенных действующим законодательством и локальными актами Работодателя.

2.7. Объем педагогической нагрузки преподавателям и концертмейстерам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других условий в учреждении с учетом мнения Совета.

Учебная нагрузка на учебный год педагогических работников средних специальных учебных заведений не должна превышать 1440 академических часов. Педагогическим работникам, для которых филиал является основным местом работы, должны быть обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку (720 часов) заработной платы.

2.8. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.9. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения Совета определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.4. Представлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

3.3.5. Представлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по направлению учреждения.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников, по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Вопросы занятости

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а так же сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Совета.

4.2. Работодатель и Совет обязуется совместно разрабатывать программы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов подготовки специалистов, ухудшения финансово-экономического положения филиала.

Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца до сокращения численности или штата работников, представлять Совету проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

- 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:

- одинокие отцы и матери, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;

- по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии.

4.8. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

4.9. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии - все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, учебным расписанием, условием трудового договора.

5.2. Продолжительность рабочей недели для учебно-вспомогательного персонала, специалистов и служащих - 40 часов при пятидневной рабочей недели, для педагогических работников колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, для концертмейстеров - 24 часовая рабочая неделя (960 часов в год).

5.3. Приказ о педагогической нагрузке утверждается до первого сентября каждого учебного года. Учебная нагрузка преподавателей в первом и втором полугодии может быть разной.

5.4. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

5.5. Контроль за соблюдением расписаний учебных занятий и за выполнением индивидуальных планов учебно-методической и научно-исследовательской работы осуществляется председателями предметно-цикловой комиссии, заведующим учебной частью.

5.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.7. Контроль за явкой на работу и уход с неё осуществляется через регистрацию в журнале учета рабочего времени, который находится на вахте учебного корпуса.

5.8. При неявке преподавателя или другого работника филиала работодатель обязан немедленно принять меры о замене его другим преподавателем.

5.9. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ работодателем может производиться в исключительных случаях (ст. 99 ТК РФ), с письменного согласия работника и в некоторых случаях с согласия Совета трудового коллектива филиала.

5.10. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая смена устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по письменной просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

5.11. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю - суббота и воскресенье, при шестидневной рабочей неделе предоставляется один выходной день - воскресенье.

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

5.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

5.11. Педагогическим работникам и концертмейстерам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.12. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Барабинском филиале ГАПОУ НСО «НОККиИ». По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен до истечения шести месяцев.

5.13. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Совета филиала.

5.15. График отпусков составляется до 15 декабря текущего года, учитывая мнение работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

5.17. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.19. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- и в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

5.20. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющее государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением заработной платы:

- для:
 - прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных курсов высших учебных заведений - 15 календарных дней;

- работникам, совмещающим учебу с работой по очной форме обучения, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, - 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.

5.21. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, 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.

5.22. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в пункте 5.23, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.23. 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.

6. Оплата труда

6.1. Система оплаты труда работников филиала определяется Положением о системе оплаты труда работников Барабинского филиала ГАПОУ НСО «НОККиИ».

6.2. Оплата труда работников Барабинского филиала ГАПОУ НСО «НОККиИ» осуществляется в пределах базового фонда оплаты труда и определяется трудовым договором, исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с действующей в Барабинском филиале ГАПОУ НСО «НОККиИ» системой оплаты труда.

6.3. Оплата труда преподавателей и концертмейстеров производится за фактически отработанное время по часовым тарифным ставкам, рассчитанным исходя из соответствующего оклада с учетом стажа, образования, наличия квалификационной категории и месячной нормы времени (72 часа для преподавателей и 96 для концертмейстеров). Учет отработанного времени ведется в учебной части и принимается к оплате после утверждения заведующим учебной частью.

6.4. Размеры выплат компенсационного характера определяются директором ГАПОУ НСО «НОККиИ» с учетом мнения Совета не ниже установленных трудовым законодательством и фиксируются в трудовом договоре с работником.

6.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставкам) работников учреждения. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты:

а) за работу в ночное время устанавливается в размере 35 % часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время, ночное время считается с 22.00 до 06.00 часов;

б) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

в) за работу в выходной и нерабочий праздничный день оплата производится в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

- при исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни учитываются не только оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

г) за сверхурочную работу оплата производится за первые два часа не менее чем в полуторном размере, последующие часы не менее чем в двойном размере.

При ведении суммированного учета рабочего времени сверхурочная работа оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

При исчислении размера доплаты за сверхурочную работу учитываются не только оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда;

д) преподавательскому составу за проверку тетрадей, контрольных и курсовых работ по предметам, предусмотренным учебными планами в размере 15% от стоимости одного часа соответствующего разряда преподавателям русского языка и литературы и в размере 10% от стоимости одного часа преподавателям других дисциплин, за классное руководство в размере 40 рублей за одного обучающегося, но не более 1000 (одной) тысячи рублей за одну группу и за руководство предметно-цикловыми комиссиями до 50% оклада преподавателя соответствующего разряда;

е) педагогическим и руководящим работникам Барабинского филиала ГАПОУ НСО «НОККиИ» в размере 15 % как работающим в учебном заведении, реализующем программы повышенного уровня;

ж) за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются по результатам ранее проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с трудовым законодательством.

Класс 3.1.

Должность	Доплата к должностному окладу за вредные и опасные условия труда
Фельдшер	4%

з) работникам Барабинского филиала ГАПОУ НСО «НОККиИ» устанавливается оплата, за особенности деятельности:

- за проведением профессиональной ориентации до 200 % должностного оклада;

- за заведование отделениями до 200% должностного оклада;

- за руководство творческими коллективами до 300% должностного оклада (в зависимости от численного состава творческого коллектива).

и) руководителям и специалистам творческих коллективов, объединений устанавливается доплата в размере 10 % от должностного оклада за звание творческого коллектива, объединения:

- народный (образцовый) самодеятельный коллектив,

- народная самодеятельная студия,

- заслуженный коллектив народного творчества,

к) за специализированные навыки для работы с людьми с ограниченными возможностями 10% должностного оклада;

л) доплата молодым специалистам.

Молодым специалистам, впервые окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение шести месяцев после окончания учебного заведения трудовые договоры по полученной специальности сроком не менее чем на 3 года с учреждением, устанавливается ежемесячная надбавка в размере 15% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы пропорционально отработанному времени (для педагогических работников согласно их педагогической нагрузки в соответствующем году), в пределах фонда оплаты труда.

Ежемесячная надбавка назначается на основании документа об образовании, трудового договора, приказа о приеме на работу (назначении на должность), соответствующую полученной специальности, оформляется приказом (распоряжением) работодателя и выплачивается в течение трех лет с момента заключения трудового договора.

6.6. Работникам Барабинского филиала ГАПОУ НСО «НОККиИ» устанавливаются надбавки:

а) имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю или деятельности (за исключением работников, занимающих штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными требованиями) - 15 % должностного оклада;

б) имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю или деятельности учреждения (за исключением работников, занимающих штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными требованиями) - 35 % должностного оклада;

в) имеющим звание «Почетный работник культуры Новосибирской области» - 5% должностного оклада;

г) имеющим звания «Заслуженный работник культуры и искусства Новосибирской области», «Заслуженный работник образования Новосибирской области», «Заслуженный работник здравоохранения Новосибирской области», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» - 10% должностного оклада;

д) имеющим званиям «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный врач Российской Федерации» — 15% должностного оклада;

е) имеющим званиям «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации» - 20% должностного оклада.

Надбавка работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный», «Народный», устанавливается по основной работе. При наличии у работника двух или более почетных званий по профилю учреждения надбавка к должностному окладу устанавливается за одно почетное звание по выбору работника.

6.7. Специалистам и высококвалифицированным рабочим устанавливается надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении соответствующего типа.

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении: от 3 до 5 лет - 5% должностного оклада (оклада); от 5 лет до 10 лет - 7% должностного оклада (оклада); от 10 лет до 20 лет - 10 % должностного оклада (оклада); от 20 лет и более - 12 % должностного оклада (оклада).

Пересчет производится один раз в год в начале календарного года.

6.8. Заработная плата выплачивается Работнику путем перечисления денежных средств Работодателем на банковский счет Работника.

6.9. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

6.10. Заработная плата выплачивается работнику два раза в месяц:

за первую половину месяца - 21 числа текущего месяца,

за вторую половину месяца - 6 числа месяца, следующего за расчетным.

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

6.11. Вместе с заработной платой расчетная группа выдает расчетный лист, в котором фиксируется полное месячное начисление заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний и сумма задолженности за предшествующий месяц.

6.12. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы, оговоренной в приказе об увольнении работника.

6.13. В случае задержки выплаты заработной платы более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы.

6.14. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязан обеспечивать соблюдение требований производственной санитарии, технике безопасности и охраны здоровья во всех службах Барабинского филиала ГАПОУ НСО «НОККиИ» в соответствии с действующим законодательством.

7.2. Для реализации этих задач стороны коллективного договора договорились осуществлять ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий утверждается в Соглашении по охране труда.

7.3. В целях предупреждения и распространения инфекционных заболеваний, массовых отравлений и профессиональных заболеваний работники обязаны проходить предварительные при поступлении на работу и периодические профилактические медицинские осмотры, которые включают в себя сдачу анализов, флюорографию, обследование, проведение профилактических прививок. Порядок проведения диспансеризации работников, а также организации работы по профилактике распространения новой коронавирусной инфекции устанавливается локальным актом Работодателя.

7.4. Работники, отказывающиеся от прохождения медицинских осмотров, не допускаются к работе. Данные о прохождении медицинских осмотров вносятся в личные медицинские книжки, которые хранятся в медпункте.

7.5. Работодатель осуществляет обеспечение работы медпункта, а также систематическое пополнение аптечек первой помощи в различных службах колледжа, проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом.

7.6. Работодатель обязан обеспечить работников обслуживающего персонала средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством РФ порядке.

7.7. Работодатель обязан организовать проведение, а также проверить самостоятельно или совместно с инженерно-технической службой Барабинского филиала ГАПОУ НСО «НОККиИ» техническое состояние заданий и сооружений, оборудования на соответствие их правилам и нормам по охране труда, освещения, санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты, эффективности работы вентиляционных систем.

7.8. Текущий ремонт помещений колледжа, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем осуществлять в плановом порядке с учетом предложений комиссии и при наличии финансирования, профсоюза, специалиста по охране труда. Для восстановления нормальных условий труда и при наличии необходимых денежных средств работодатель может проводить внеплановый ремонт. Административно-хозяйственная служба обязана в зимний период очищать от снега крыши, чистить и посыпать песком пешеходные дорожки на территории учебного корпуса и общежития.

7.9. Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников. По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах. Обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя. Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с методикой ее проведения, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. Порядок проведения специальной оценки условий труда регулируется Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 27.12.2018) "О специальной оценке условий труда".

Работодатель обязан:

7.10. Оказывать службам Барабинского филиала ГАПОУ НСО «НОККиИ» методическую помощь в разработке и пересмотре правил и инструкций по охране труда при выполнении различных видов работ, учебного процесса и научных исследований, а также гигиенических требований к видео - и дисплейным терминалам и персональным электронно-вычислительным машинам.

7.11. Беспрепятственно допускать представителей органов государственного надзора и контроля для проведения проверок состояния и условий охраны труда и соблюдения законодательства, а также для расследования несчастных случаев на работе и профессиональных заболеваний.

7.12. Участвовать в работе комиссий по приемке в эксплуатации вновь построенных или реконструированных объектов учебного, научного и производственного назначения, лабораторий и помещений, установке дополнительного оборудования, проверяя при этом выполнение требований по обеспечению безопасных условий труда, учебного процесса и научных исследований.

7.13. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий соглашения по охране труда, проверке выполнения этих мероприятий.

7.14. Проводить специальную оценку условий труда.

7.15. Расследовать и вести учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), контролировать порядок возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.16. Проводить анализ состояния и причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, разрабатывать совместно с соответствующими структурными подразделениями колледжа мероприятия по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.17. Контролировать своевременное и качественное обучение по безопасности труда, учебному процессу и научно-исследовательским работам, проведение инструктажей по охране труда.

7.18. Контролировать выполнение руководителями служб Барабинского филиала ГАПОУ НСО «НОККиИ» предписаний органов государственного надзора.

7.19. Обеспечить разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков вновь организованных рабочих мест.

7.20. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.21. Обязан обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Профсоюз обязан:

7.22. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем правил и норм по охране труда и технике безопасности. В этих целях проводить проверки рабочих мест в службах колледжа. Разработать план мероприятий по проверке состояния охраны труда с указанием дат и ответственных лиц. По результатам проверок представлять работодателю отчеты с предложениями по улучшению условий труда.

7.23. Участвовать в работе комиссии по специальной оценке условий труда в соответствии требованиями по охране труда; в комиссии по расследованию несчастных случаев и причин производственного травматизма.

7.24. В случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников требовать приостановления работ.

8. Социальные льготы и гарантии

8.1. Работодатель ежегодно определяет объемы социальной материальной помощи работникам, оздоровительной работы. Виды социальной материальной помощи указаны в п. 8.5. настоящего коллективного договора. Социальная материальная помощь оказывается за счет: доходов от предпринимательской деятельности работодателя или/и из средств экономии фонда заработной платы, в размере не менее 4000 рублей, с учетом мнения профсоюза.

8.2. Работодатель обязуется обеспечивать работников в рабочее время возможностью полноценного, качественного питания в столовой колледжа, расположенной в общежитии Барабинского филиала ГАПОУ НСО «НОККиИ» за счет работников.

8.3. Стороны коллективного договора вправе осуществлять контроль над организацией питания сотрудников в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Ежегодно Первичная профсоюзная организация Барабинского филиала ГАПОУ НСО «НОККиИ» обеспечивает детей членов профсоюза новогодними подарками.

8.5. Социальная материальная помощь выплачивается работникам с целью обеспечения социальных гарантий и является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях, таких как: смерть сотрудника или его близких родственников; несчастный случай (заболевание, травма), пожар, гибель имущества и т.д. В случае смерти сотрудника социальная материальная помощь выплачивается его семье (наследникам). Кроме того, социальная материальная помощь может выплачиваться к отпуску, на лечение, в связи с рождением ребёнка, уходящим на пенсию по старости и др. случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Социальная материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника, по приказу руководителя образовательного учреждения. В приказе на выплату социальной материальной помощи конкретному работнику указывается её размер.

8.6. Таковую же социальную материальную помощь профсоюз вправе оказывать самостоятельно из денежного фонда, образованного за счет профсоюзных взносов, выплачиваемых работниками Барабинского филиала ГАПОУ НСО «НОККиИ» при наличии соответствующих документов.

9. Гарантии профсоюзного комитета

9.1. Первичная профсоюзная организация Барабинского филиала ГАПОУ НСО «НОККиИ» представляет и защищает права и интересы членов профсоюза. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить данный орган представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

9.2. Все решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений работодателя и профсоюза. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в трудовом коллективе.

9.3. Профсоюз осуществляет общественный контроль над исполнением трудового законодательства, коллективного договора.

9.4. Права профсоюза и гарантии его деятельности определяются Законом РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", настоящим коллективным договором и иными соглашениями.

9.5. Профсоюз организует свою деятельность, участвует в коллективных переговорах и заключении коллективного договора, созывает конференции и общие собрания, готовит для них проекты решения и другие материалы, выполняет их решения.

9.6. Профсоюз строит свои взаимоотношения с работодателем Барабинского филиала ГАПОУ НСО «НОККиИ» на принципах социального партнерства.

9.7. Не допускается вмешательство администрации в практическую деятельность профсоюзного комитета.

9.8. Работодатель обязуется перечислять 30% от профсоюзных взносов со всех доходов членов профсоюза, полученных в филиале, на расчетный счет Областного комитета профсоюзов и 70% находятся в кассе Барабинского филиала ГАПОУ НСО «НОККиИ».

9.9. Профсоюз вправе вносить работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития колледжа и регулирования социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов.

9.10. Профсоюз принимает участие в обсуждении вопросов об использовании средств бюджета, связанных с оплатой труда, премиями, персональными надбавками, пособиями и решением социальных проблем коллектива.

9.11. Профсоюзные собрания и конференции трудового коллектива по инициативе работодателя и профкома проводятся в рабочее время, в согласованные сроки.

9.12. Для осуществления деятельности профсоюза, работодатель предоставляет возможность пользоваться телефоном, средствами вычислительной, множительной оргтехники.

9.13. Работодатель не будет препятствовать вывешиванию профсоюзных газет и иных материалов, касающихся интересов членов профсоюза, работников и студентов колледжа в согласованных местах (доски информации).

9.14. Сотрудники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям, переводу на другую работу по инициативе работодателя, или увольнению без предварительного согласования с профсоюзным органом, членом которого они являются.

9.15. Профсоюзная организация имеет право на получение информации, связанной с вопросами нормирования и оплаты труда, условий труда, социальной защиты, а также статусом, структурой и финансированием колледжа, затрагивающими социально-экономическое положение коллектива и отдельных его членов.

9.16. Работодатель не препятствует участию работников в санкционированных органами власти профсоюзных акциях в защиту социальных и профессиональных прав работников, проводимых профсоюзом.

10. Заключительные положения

10.1. Организация и контроль за выполнением коллективного договора.

10.1.1. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляет комиссия, созданная из равного числа представителей сторон.

10.1.2. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, профкома, отдельных работников. Итоги работы комиссии рассматриваются на собрании (конференции) работников ежегодно. От каждой из сторон на собрании (конференции) выступают непосредственно их первые руководители.

10.1.3. При возникновении разногласий в период действия договора согласительная комиссия, сформированная в соответствии с действующим законодательством, вырабатывает согласованное решение по спорным вопросам. Решение оформляется протоколом и прилагается к коллективному договору, является его составной частью.

10.1.4. В случае возникновения конфликтных ситуаций стороны обязуются решать спорные вопросы, путем переговоров, стремясь к принятию обоюдных решений и компромиссов.

10.2. Ответственность за невыполнение коллективного договора

10.2.1. Должностные лица, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору или в воспрепятствовании деятельности профсоюза, несут материальную, дисциплинарную или уголовную ответственность в порядке, установленном действующим законодательством.

10.2.2. В случае нарушения обязательств, зафиксированных в коллективном договоре, работодатель обязан принять своевременные меры к их устранению и привлечению к ответственности лиц, допустивших нарушения действующего законодательства. В случае систематического невыполнения работодателем коллективного договора, профсоюз оставляет за собой право на любые действия, предусмотренные законодательством.

10.3. Действие коллективного договора.

10.3.1. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня его подписания.

10.3.2. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

10.3.3. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

скреплено печатью 15 листов.
Заведующая Барабинским филиалом
ГАПОУ НСО «НОККиИ»
_____ М.Г. Калабугина

(подпись)

« 05 » Сентября 2022 г.

