Юридический адрес работодателя: 630087, г. Новосибирск, ул. Геодезическая, д. 15 т./ф. (383) 286-84-20	Обсужден на общем собрании трудового коллектива количество работников 58 «12» декабря 2018 г.

От работодателя:

Представитель работодателя – директор учреждения

И.М. Шляхто

_____

«12» декабря 2018 г.

От работников:

Представитель работников – председатель первичной профсоюзной организации – заведующий очным отделением

М.А. Шевцова

_____

«12» декабря 2018 г.

Коллективный договор
государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области
«Новосибирский технологический колледж питания»
на 2018-2021 годы

Департамент экономики и стратегического планирования мэрии города Новосибирска
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
в комитете по труду мэрии города Новосибирска
Регистрационный № 7018 от «21» 12 2018 г.
Председатель комитета по труду мэрии города Новосибирска _____ Л.В. Альтерт
(подпись) (инициалы, фамилия)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), отраслевым тарифным соглашением по государственным образовательным учреждениям, подведомственным Министерству образования Новосибирской области на 2017-2019 годы, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» и другими законодательными и нормативными правовыми актами.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

– работодатель в лице его представителя – директора государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский технологический колледж питания» Шляхто Игоря Михайловича (далее – работодатель, учреждение);

– работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Шевцовой Марины Александровны.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, обеспечения стабильной и эффективной работы учреждения.

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 предоставить возможность всем работникам учреждения ознакомиться под роспись с текстом коллективного договора в течение семи рабочих дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по

совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в порядке, установленном ТК РФ для его заключения. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора рассматриваются комиссией по заключению и реализации коллективного договора, оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью, подлежат уведомительной регистрации в том же порядке, что и коллективный договор, доводятся до сведения работников учреждения. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников учреждения по сравнению с законодательством Российской Федерации и условиями вышеуказанных отраслевых соглашений. В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

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

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

1.14. Работники учреждения имеют возможность ознакомиться со штатным расписанием учреждения у специалиста по кадрам (при необходимости), без предоставления копии.

1.15. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

1.16. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.18. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора начинаются не позднее чем за 2 месяца со дня его подписания.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором за исключением случаев,

предусмотренных ТК РФ (ст. 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. В отношении каждого работника, при заключении трудового договора, уточнять и конкретизировать его трудовую функцию, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, устанавливать размер стимулирующих выплат за их выполнение. Условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера излагать в трудовом договоре или дополнительном соглашении.

2.2.3. До подписания трудового договора ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомлять работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.4. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника.

2.2.5. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы, при условии соответствия профильного образования, уровня квалификации.

2.2.6. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществлять путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

2.2.7. В трудовом договоре указывать, что трудовые обязанности работника учреждения определяются его должностной инструкцией, которая является приложением к трудовому договору и неотъемлемой его частью.

2.2.8. В случае поручения работнику учреждения выполнение дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой работнику работы отражать в дополнительном соглашении к трудовому договору.

2.2.9. В трудовом договоре указывать условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работника учреждения, виды выплат компенсационного и стимулирующего характера. При этом конкретизировать условия осуществления выплат: компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обусловливающие получение выплаты); стимулирующего характера (наименование выплаты, перечень показателей оценки эффективности деятельности, значения показателей, периодичность, размер выплаты) в соответствии с Положением об оплате труда работников.

2.2.10. Изменения сведений о сторонах и условий трудового договора оформлять в виде дополнительного соглашения к трудовому договору, которое является неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.11. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.12. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда (качественные показатели) и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

– родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

– одинокие родители, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет или ребенок, которого проходит срочную военную службу;

– предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста).

2.2.13. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) без сохранения среднего заработка.

2.2.14. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником-членом профсоюза по инициативе работодателя производить только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.15. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий

и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения (ст. 196 ТК РФ).

2.2.16. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ) с отрывом от основной «производственной» деятельности, если объем часов программы повышения квалификации составляет более 24 часов, без отрыва от производства, если объем часов - 16-24 часа или при применении образовательных технологий, основанных на модульном принципе.

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

При осуществлении своих должностных обязанностей и служебного долга каждый работник учреждения имеет право на возмещение затрат на проезд в такси, при нахождении в служебной командировке (приезд – отъезд) без предоставления подтверждающих документов, на сумму не более 1000 рублей (одной тысячи рублей).

2.2.18. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.19. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию (в рамках профиля учреждения).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, регулирующими трудовые отношения, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.4. При осуществлении своих должностных обязанностей и служебного долга каждый работник учреждения, независимо от занимаемой должности, обязан:

– приступать к работе, только после получения им на руки подписанного всеми сторонами трудового договора;

– исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях укрепления авторитета и обеспечения эффективной работы учреждения;

– при изменении сведений о работнике извещать работодателя в течение месяца со дня изменений;

– соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

– проявлять корректность и внимательность в общении с гражданами и должностными лицами, быть открытым и доброжелательным;

– во взаимоотношениях с обучающимися проявлять уважение и взаимопонимание, с особым вниманием относиться к их предложениям и пожеланиям, проявлять выдержку и такт;

– при осуществлении служебных полномочий исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих должностных обязанностей;

– придерживаться общепринятых стандартов и норм делового стиля в одежде, чтобы выглядеть достойно своего положения.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, учебным планом, графиками работы.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. В соответствии с Приказом Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601 в зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

1) норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям учреждения.

2) продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

– мастерам производственного обучения;

– методистам;
– руководителям физического воспитания;
– преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

3.4. Верхний предел учебной нагрузки преподавателей устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

3.5. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

3.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно: предварительно распределяется в конце учебного года на следующий учебный год, корректируется на начало учебного года и устанавливается приказом работодателя.

3.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть уменьшен в текущем учебном году по инициативе работодателя (Приказ Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601).

3.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп.

3.9. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.10. Если работодатель на новый учебный год устанавливает учебную нагрузку педагогическим работникам не по окончании учебного года, а только после выхода их из отпуска, то, при невозможности обеспечения их в новом учебном году прежним объемом учебной нагрузки, работодатель обязан будет сохранять им ранее получаемый размер оплаты труда в течение не менее двух месяцев (т.е. в течение срока, за который он обязан предупредить работника об изменении учебной нагрузки).

3.11. Локальные нормативные акты учреждения по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (пункт 1.9 приложения 2 к приказу Минобрнауки № 1601, ст. 135 ТК РФ).

3.12. В зависимости от занимаемой должности, в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

3.13. Нормируемая часть рабочего времени преподавателей: норма часов учебной (преподавательской) работы - включает проведение уроков, лекций, семинаров, проектной деятельности, занятий по программам спортивной подготовки, тренировочных занятий, консультаций, лабораторных работ, экзаменов и других форм учебной работы в соответствии с учебными планами, календарными учебными графиками, рабочими программами учебных дисциплин (модулей).

3.14. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников и нормы часов учебной (преподавательской) работы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены).

3.15. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает

– выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, цикловых комиссий, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

– организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

– время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся;

– выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, в соответствии с нормами трудового законодательства (кураторство учебных групп, заведование учебными кабинетами, руководство методическими комиссиями и др.).

3.16. Дни недели (периоды времени, в течение которых учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник обязан использовать для осуществления методической работы, повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям.

3.17. В режиме шестидневной рабочей недели с выходным днем в воскресенье работают работники, занимающие должности преподавателей, остальные работники работают в режиме пятидневной недели с выходными днями в субботу и воскресенье.

3.18. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

3.19. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по письменной 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.

3.20. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

3.21. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст.110 ТК РФ).

3.22. 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.

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 или муниципального имущества;

– для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3.23. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

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

под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

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

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

3.28. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на час.

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

3.30. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности установленной графиком отпусков.

3.31. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения работодателем и работником.

3.32. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.33. 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 (ст. 124 ТК РФ).

3.34. 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.

3.35. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

3.36. Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

3.38. Работникам учреждения, занятым на рабочих местах которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

3.39. Работникам может быть предоставлен краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (ст. 128 ТК РФ).

– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;

– работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

– работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

3.40. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

3.41. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.41.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, в части соблюдения трудового законодательства, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.41.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.41.3. Вносить работодателю предложения об устранении выявленных нарушений.

3.42. Основным работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением средней заработной платы:

– при рождении ребенка в семье (мужу) – 2 дня;

– в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;

– для провода детей в армию – 1 день;

– бракосочетание работника – 3 дня;

– бракосочетание детей работника – 2 дня;

– в связи со смертью близких родственников – 3 дня;

– при отсутствии в течение предыдущего календарного года дней нетрудоспособности – 3 дня;

– для сопровождения детей младшего школьного возраста на торжественную линейку в школу 1 сентября – 1 день.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Порядок и условия оплаты труда работников устанавливается Положением об оплате труда работников учреждения (далее - Положение), разработанном в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением по государственным образовательным учреждениям, подведомственным министерству образования Новосибирской области на 2017-2019 годы.

4.2. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года

выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

4.3. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок за оплачиваемый период, с указанием:

– составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

– размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

– размеров произведенных удержаний;

– общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Срок выдачи расчетного листка, по индивидуальному запросу работника учреждения, производится в течение пяти рабочих дней (п.2, ст.136 ТК РФ). Форма расчетного листка приведена п. 4.4. настоящего коллективного договора.

4.4. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение №1).

4.5. Оплату часов на отделении профессиональной подготовки (курсах профессиональной подготовки, повышении квалификации работников общественного питания, курсах профессиональной переподготовки) производить в повышенном размере, в виде повышения стоимости педагогического часа на сумму равную 14,6% часовой тарифной ставки преподавателя высшей квалификационной категории.

4.6. Осуществлять поддержку молодых специалистов, принятых на работу в учреждение после окончания профессиональных образовательных учреждений и учреждений высшего профессионального образования, в течение первых двух лет в виде повышения стоимости педагогического часа на 10% от тарификации на данный учебный год, за счет стимулирующих выплат.

4.7. Размеры доплат при совмещении профессий и расширении зоны обслуживания, исполнения обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы устанавливать по соглашению сторон.

4.8. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

– при повышении и (или) индексации должностных окладов работников учреждений, финансируемых из областного бюджета Новосибирской области, в соответствии с нормативными правовыми актами Новосибирской области;

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

– при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

– при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

– при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

4.9. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора:

4.9.1. В учреждении приказом работодателя создается экспертная комиссия по результатам оценки профессиональной деятельности работников учреждения (далее - Комиссия). Предельный объем стимулирующей части фонда оплаты труда определять по методике, установленной Письмом министерством труда, занятости и трудовых ресурсов.

4.9.2. Размеры надбавок за качественные показатели деятельности работников учреждения устанавливать Комиссии на основании оценочного листа представленного каждым работником учреждения. Решение Комиссии оформляется протоколом, подписываемым всеми членами Комиссии.

4.9.3. При несогласии Комиссии с качественными показателями деятельности, выставленными в оценочном листе курирующим руководителем структурного подразделения, данный руководитель (в том числе директор учреждения) приглашается на заседание Комиссии на период рассмотрения оценочного листа.

В случае принятия Комиссией решения об изменении качественных показателей деятельности, выставленных в оценочном листе курирующим руководителем структурного подразделения, по каждому вышеуказанному изменению в протоколе заседания Комиссии производится соответствующая запись, обосновывающая изменение.

4.9.4. Размеры надбавок за качественные показатели деятельности работников, рассчитанные с учетом поправочного коэффициента, утверждаются приказом работодателя.

4.9.5. Сотрудникам, находящимся на листке нетрудоспособности более трех месяцев, сохраняются надбавки за качественные показатели в объеме 80% от установленных Комиссией за период, предшествующий листку нетрудоспособности данного сотрудника.

4.9.6. Сотрудникам, переведенным с одной должности на другую внутри учреждения, сохраняются надбавки за качественные показатели по новой должности от установленных в предыдущей должности, при соблюдении процентного соотношения от качественных показателей.

4.9.7. Сотрудникам вновь принятым на работу, а также вышедшим из длительного отпуска, могут назначаться надбавки за качественные показатели от 30 до 80 % от максимального количества баллов по данной должности при предоставлении аргументированной служебной записки в Комиссию от руководителя структурного подразделения данного сотрудника.

4.10. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других

работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.11. Размер выплат компенсационного характера конкретному работнику устанавливается приказом руководителя учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом в пределах фонда оплаты труда.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Первая половина 15 числа, вторая половина 30 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить 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.

4.12. Оплата отпуска по графику отпусков производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.13. В целях своевременной оплаты учебного отпуска работодателем, работник обязан не позднее 14 календарных дней до дня начала отпуска предоставить справку-вызов, заявление и иные документы, дающие право на предоставление учебного отпуска, работодателю.

4.14. В учреждении реализуется система наставничества, регулируемая локальным нормативным актом учреждения. Мерами поощрения для развития и реализации системы наставничества в учреждении предусмотрены нематериальное и материальное поощрение сотрудников.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.1.2. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.

5.1.3. Чествовать работников, отработавших в организации 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 лет.

5.1.4. Содействовать (в части оформления документов) педагогическим работникам, выходящим на трудовую пенсию по старости, имеющим педагогический стаж 25 лет, в получении единовременного денежного пособия в трехкратном размере средней заработной платы.

5.1.5. Содействовать представительному органу работников в выделении работникам учреждения - членам профсоюза и их детям путевок на санаторно-курортное лечение, в спортивно-оздоровительные лагеря, в дошкольные учреждения.

5.2. Работодатель в целях социальной поддержки работников, при наличии финансовых возможностей у учреждения, производит единовременные выплаты из средств от приносящей доход деятельности:

5.2.1. по достижении установленного выхода на пенсию, в зависимости от стажа работы в учреждении:

- до 1 года 10% от оклада;
- от 1 до 5 лет 20% от оклада;
- от 5 до 10 лет 30% от оклада;
- от 10 до 20 лет 40% от оклада;
- от 20 до 30лет 60% от оклада;
- свыше 30 лет 100% от оклада.

5.2.2. в случае смерти работника или его близких родственников в размере 4000 рублей (четыре тысячи рублей);

5.2.3. к профессиональному празднику «День учителя» и прочим праздникам (Новый год, Международный женский день, День защитника Отечества и др.) в размере 1000 рублей (одна тысяча рублей).

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, работодатель обязуется:

6.1.1. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения не реже 1 раза в три года.

6.1.2. Обеспечивать проверку знаний работников учреждения по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.3. Обеспечивать прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.4. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях: при понижении температуры до 17 ^{0}С и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводить работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При понижении температуры в помещении до 14 ^{0}С и ниже, занятия в данном помещении прекращаются.

6.1.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников учреждения.

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.4. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.5. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет территориальной профсоюзной организации работников народного образования и науки РФ членских профсоюзных взносов.

8.6. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов, местной и областной организаций профсоюза.

8.7. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников учреждения.

8.8. Содействовать оздоровлению членов профсоюза и их детей.

8.9. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 рабочих дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам учреждения.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 рабочих дней со дня получения соответствующего запроса.

9.5. Коллективный договор размещается на сайте учреждения, с целью свободного доступа работникам.

9.6. Своевременно вносить изменения и дополнения в коллективный договор дополнительным соглашением, в рамках, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

Приложение № 1

Форма расчетного листка

Учреждение ГБПОУ НСО "Новосибирский технологический колледж питания"

Месяц начисления _____

Подразделение _____

Подразделение _____

Подразделение _____

Расчетный листок за _____

Учреждение: ГБПОУ НСО "Новосибирский технологический колледж питания"									
К выплате:							преподаватели (по тарификации)		
							Преподаватель, 1 квалификационная категория		
381									
Общий облагаемый доход:									
Применено вычетов по НДФЛ:	на "себя"					на детей		имущественных	
Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы				
1.Начислено							**2. Удержано**		
Оклад преподавателя по тарификации							НДФЛ исчисленный		
Пед часы (Очное, заочное , кружки, секции) бюджет									
Пед часы (Очное, заочное) внебюджет									
Пед часы Инвентаризация бюджет									
Пед часы Инвентаризация внебюджет									
Нагрузка бюджет									
Доп.пед часы (замещение) внебюджет									
За курсы внебюджет									
Доп.пед часы (замещение) бюджет									
Кураторство бюджет									
Нагрузка внебюджет									
Проверка тетрадей Бюджет									
За кабинет									
За качественные показатели									
Цикловая комиссия									
Районный коэффициент									
Всего начислено							Всего удержано		
3. Доходы в натуральной форме							**4. Выплачено**		
							Перечислено в банк (аванс)		
							Перечислено в банк (под расчет)		
Всего натуральных доходов							Всего выплат		
Долг за работником на начало месяца							Долг за работником на конец месяца		