

**ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ**

Председатель  
первичной профсоюзной организации

 О.Е.Камнева

2017 г.

**РАБОТОДАТЕЛЬ**

Директор  
ГАПОУ НСО «Новосибирский колледж  
печати и информационных технологий»  
С.Р.Силкин

 2017 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**на 2017-2020 годы**

государственного автономного профессионального образовательного  
учреждения Новосибирской области  
«Новосибирский колледж печати и информационных технологий»  
(ГАПОУ НСО «НКПИИТ»)

Департамент экономики, стратегического  
планирования и инвестиционной политики  
мэрии города Новосибирска

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
в комитете по труду мэрии города Новосибирска

Регистрационный № 07-14 от «13» 01 2017 г.

Председатель  
комитета по труду  
мэрии города Новосибирска Александр Анатольевич  
(подпись) (инициалы, фамилия)

## Раздел 1. Общие положения

1.1 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Законом Новосибирской области от 19.12.1997 №89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области» (с изменениями и дополнениями) и Отраслевым соглашением по государственным профессиональным образовательным организациям, по государственным учреждениям дополнительного образования и государственным учреждениям дополнительного профессионального образования, подведомственным министерству труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области, на 2017-2020 годы.

1.2 Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Новосибирской области «Новосибирский колледж печати и информационных технологий» (далее - образовательная организация) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3 Сторонами настоящего коллективного договора ГАПОУ НСО «НКПиИТ» являются:

- Работодатель в лице директора образовательной организации Силкина Романа Сергеевича, именуемый далее Работодатель,
- и работники в лице председателя первичной профсоюзной организации образовательной организации Камневой Ольги Евгеньевны, именуемая далее Профсоюзный комитет.

1.4 Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.5 Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует до 2020 года.

1.6 Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

1.7 Работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета:

- по введению и отмене режима неполного рабочего времени;
- по привлечению работников к сверхурочным работам;
- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- по разделению рабочего дня на части;
- по определению порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни;

- по установлению дополнительных отпусков работникам;
- по утверждению графика отпусков;
- по повышению оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу;
- по установлению размеров повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- по введению и применению систем нормирования труда;
- по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда для работников;
- по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Кроме того, коллективный договор может предусматривать принятие других локальных нормативных актов по согласованию с Профсоюзным комитетом.

1.8 Соответствие трудового договора коллективному договору.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Порядок заключения трудового договора и условия приема на работу определяются главой 11 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника лишь в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

1.9 Обязательным правилом для работодателя является:

- ознакомление нанимаемого работника с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;
- заключение трудового договора только в письменном виде с изложением основных условий труда, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором.

## **Раздел 2. Деятельность организации**

2.1 Для достижения уставной деятельности образовательной организации Работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность организации, обеспечить каждого работника соответствующим объемом работ, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2 Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, утвержденных профессиональных стандартов, качество работы, соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину,



соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.3 Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил трудового распорядка, соблюдению требований по охране труда и обеспечению безопасности труда.

### **Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров**

3.1 Работодатель организует за счет организации подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников, и гарантирует повышение квалификации каждого педагогического работника не реже 1 раза в 3 года (в зависимости от специальности).

3.2 Для определения уровня профессиональной подготовки проводится аттестация педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276.

3.3 Работодатель обязуется:

1) Не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников без согласия Профсоюзного комитета. Представлять в Профсоюзный комитет и органы службы занятости не менее чем за 3 месяца до начала мероприятий по сокращению численности или штата работников организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника (ст. 25 ч.2 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»).

2) Производить увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3) Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников в организации в срок не менее чем за 2 месяца до увольнения.

4) Организовать переподготовку кадров работников подлежащих сокращению при переводе их на работу по другим профессиям необходимым в организации.

5) При сокращении численности или штата работников организации не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.4 Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 16 лет;
- работники, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступавшие на работу в образовательную организацию по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

#### **Раздел 4. Режим труда и отдыха**

4.1 Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, условиями трудового договора.

4.2 Нормальная продолжительность рабочего времени в образовательной организации составляет 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

1) продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- воспитателям,
- социальным педагогам,
- мастерам производственного обучения,
- руководителям физического воспитания,
- методистам и старшим методистам.

2) продолжительность рабочего времени 18 часов в неделю устанавливается педагогам дополнительного образования.

4.3 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней устанавливается для инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции в образовательной организации.

4.4 Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 (пятьдесят шесть) календарных дней устанавливается для педагогических работников, руководителя образовательной организации и его заместителей.



4.5. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст.119 Трудового кодекса РФ и Постановлением Правительства Новосибирской области от 28.01.2015 № 29-п «Об установлении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Новосибирской области» предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем согласно установленному перечню должностей:

- 1) главному бухгалтеру - 10 календарных дней;
- 2) заместителю руководителя - 6 календарных дней;
- 3) начальнику административно-хозяйственного отдела – 3 календарных дня.

4.6 Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам:

- а) в связи с бракосочетанием работника, детей работника – 2(два) дня;
- б) одиноким родителям, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет – 5 дней;
- в) неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 дня;
- г) работникам, имеющим близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения и ухода – 10 дней;
- д) в связи со смертью близкого родственника - 3 (три) дня.

## **Раздел 5. Системы оплаты труда работников**

5.1 Формы и системы оплаты труда работников определяются Положением об оплате труда (Приложение № 2).

5.2 Размер заработной платы работника устанавливается исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат.

5.3 Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) при направлении в служебную командировку, составляют:

- в пределах Новосибирской области – 300,00 (триста) рублей в сутки,
- за пределы Новосибирской области – 700,00 (семьсот) рублей в сутки.

5.4 Время простоя при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами) и невозможности предоставления работнику на время устранения такой опасности другой работы по объективным причинам в размере среднего заработка работника, рассчитанного пропорционально времени простоя.

5.5 Работникам, принимающим участие в сдаче норм ГТО в рабочее время, данное время оплачивается в размере среднедневного заработка.

5.6 Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в том числе по конкретным датам:

- заработная плата за 1-ю половину месяца – 15-числа текущего месяца,

- окончательный расчет за отработанный месяц –30-го числа текущего месяца.

5.7 Заработная плата выплачивается работнику путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

## Раздел 6. Условия и охрана труда

6.1 Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

1) Провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

2) Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в установленные сроки, стажировку на рабочем месте.

3) Организовать за счет собственных средств своевременное проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований некоторых категорий работников.

4) Обеспечить:

– своевременную выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением

– приобретение, хранение, ремонт, стирку, сушку и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников.

5) Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6) Проводить контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и выполнением организационно-технических мероприятий.

7) Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

8) Регулярно информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, о выполнении конкретных мер по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.



## **Раздел 7. Социальное страхование. Социальные гарантии и льготы.**

7.1 Работодатель обеспечивает реализацию Федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;
- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

7.2 Работодатель и Профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации:

- возможность бесплатного пользования библиотечным фондом образовательной организации;
- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса ГТО;
- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;
- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом.

7.3 Работодатель обеспечивает выплату единовременной материальной помощи из средств, полученных от платных образовательных услуг и приносящей доход деятельности,:

- 1) одному из родителей, являющемуся работником образовательной организации, имеющего трех и более детей, при наличии детей школьного возраста к первому сентября в размере 1 500 (одна тысяча пятьсот) рублей;
- 2) работнику в связи с длительностью срока нетрудоспособности (сроком более двух месяцев) - в размере 2 000 (две тысячи) рублей;
- 3) работникам, достигшим пенсионного возраста 55 и 60 лет (соответственно женщины и мужчины), - в размере 5 000 (пять тысяч) рублей;
- 4) работникам, достигшим возраста 50, 55, 60, 65, 70 лет (юбилейные даты) - в размере 3 000 (три тысячи) рублей (при наличии у работника права на получение меры социальной поддержки одновременно по одинаковым основаниям, предусмотренным частями 3) и 4) пункта 7.3 настоящего коллективного договора, ему предоставляется мера социальной поддержки



только по одному из оснований, предусматривающему выплату единовременной материальной помощи в большей сумме);

5) одному из родителей, являющемуся работником образовательной организации, при рождении ребенка - в размере 3 000 (три тысячи) рублей, а при рождении одновременно 2-х и более детей - в размере 4 500 (четыре тысячи пятьсот) рублей;

6) в случае смерти близких родственников (родители, дети, супруг) работника - в размере 2 000 (две тысячи) рублей.

Материальная помощь работникам, предусмотренная настоящим пунктом Договора, оказывается при наличии финансовых средств на основании письменных заявлений работников и выплачивается в течение 6 (шести) месяцев с момента наступления соответствующего события.

#### **Раздел 8. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации**

8.1 Работодатель гарантирует Профсоюзному комитету получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

8.2 Профсоюзный комитет признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников организации в рабочее время допускается по согласованию с работодателем.

8.3 Работодатель не препятствует деятельности профсоюза, если она осуществляется в соответствии с уставом.

8.4 Членам правления профсоюзного комитета предоставляется 1 (один) оплачиваемый час в неделю для выполнения профсоюзной работы.

8.5 Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, по письменному заявлению работника в размере и на условиях, установленных профсоюзом.

8.6 Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины, организации соревнования.

8.7 Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Профсоюзный комитет содействует реализации коллективного договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

### **Раздел 9. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию**

9.1 Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

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

9.3 Стороны пришли к соглашению, что изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производится только при структурной перестройке организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

9.4 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 (семи) дней после подписания.

9.5 Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

9.6 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами (комиссией).

9.7 Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

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

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

Настоящий Договор подписан в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.