

Руководитель учреждения

Дронь В.В.

(подпись)



Председатель представительного
органа работников

Ловчикова Н.А.

(подпись)



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Новосибирской области
«Новосибирский электромеханический колледж»

на 2015 – 2018 год

Принят на собрании (конференции) трудового
коллектива ГБПОУ НСО «НЭК»

« 02 » июня 2015 года

протокол № 3

Подписан « 02 » июня 2015 года

г. Новосибирск

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту - Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения между работниками и работодателем в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Новосибирской области «Новосибирский электромеханический колледж» (далее по тексту - образовательное учреждение, колледж, ГБПОУ НСО «НЭК»), обязательства и ответственность сторон.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) от 26.12.2001 г, с изменениями, внесенными Постановлением Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 г. № 3-П, Определениями Конституционного Суда РФ от 11.07.2006 г. № 213-О от 03.11.2009 г. № 1369-О-П, Постановлением Конституционного суда РФ от 15.12.2011 г. № 28-П, Отраслевым соглашением министерства труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области, Уставом ГБПОУ НСО «НЭК», иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ и Новосибирской области, 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.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

- **работники** образовательного учреждения, от имени которых выступает представительный орган работников в лице его председателя.

а) работники имеют право на:

- заключение, изменение, расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей ТК РФ;
- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора и рабочего места, соответствующего требованиям безопасности труда и положениям Коллективного договора;
- полную, достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- своевременную, в полном объеме и в установленные сроки выплату заработной платы;
- установленную законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, сокращенную для педагогических работников рабочую неделю не более 36 часов;
- оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства РФ № 724 от 01.10.2002 г. «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» и на отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 128 Трудового кодекса РФ;
- объединение в профессиональные союзы;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- на пособия по государственному социальному страхованию в случае временной утраты трудоспособности и в других случаях, предусмотренных законами и иными нормативными актами о труде.

б) все работники колледжа обязаны:

- соблюдать трудовую дисциплину, Правила внутреннего распорядка, настоящий Коллективный договор, Устав колледжа;
 - работать честно и добросовестно, качественно выполнять возложенные на них функциональные обязанности, указанные в должностных инструкциях;
 - своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, использовать все рабочее время для эффективного производительного труда;
 - воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
 - строго соблюдать требования по охране труда, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
 - принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу, и немедленно сообщать о случившемся администрации;
 - обеспечивать необходимый профессиональный уровень своей деятельности, систематически заниматься повышением своей квалификации, педагогического мастерства;
 - обеспечивать высокую эффективность учебного и научного процессов;
 - бережно относиться к имуществу колледжа, соблюдать режим экономии и расходования электроэнергии и воды;
 - нести полную материальную ответственность на основании действующего законодательства;
 - неукоснительно соблюдать нормы профессиональной этики по отношению друг к другу и администрации колледжа.
- **руководство учреждения** - государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Новосибирской области «Новосибирский электромеханический колледж» в лице его представителя - директора Дронь Вадима Викторовича, действующего на основании Устава колледжа, именуемого в дальнейшем Работодатель.

а) работодатель имеет право на:

- управление колледжем и принятие самостоятельных решений в пределах своих полномочий;
- заключение и прекращение трудовых договоров с работниками в соответствии с действующим Трудовым кодексом РФ и другими нормативными правовыми актами;
- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров;
- требования от работников строгого исполнения их должностных обязанностей, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;

- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

б) работодатель обязан:

- рассматривать предложения руководителей подразделений колледжа и своевременно, в пределах имеющихся лимитов, утверждать штатное расписание колледжа.
- осуществлять прием, перевод, перемещение, существенное изменение условий труда и увольнение преподавателей и работников колледжа на основании действующего Трудового кодекса РФ и настоящего Договора, посредством заключения с ними письменного трудового договора. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом колледжа, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника (должностной инструкцией, инструкцией по технике безопасности и т.д.);
- использовать все возможности и оказывать всестороннее содействие для повышения профессионального уровня преподавателей и других работников колледжа;
- проводить сокращение численности или штата работников техникума в соответствии с законодательством РФ, в частности информировать представительный орган работников не менее, чем за 3 месяца и предупреждать сотрудников не менее, чем за 2 месяца о предполагаемом сокращении штатов;
- официально и своевременно доводить до сведения трудового коллектива информацию об изменениях в работе колледжа по всем направлениям;
- обеспечивать совместно с представительным органом работников регулярные консультации для работников по вопросам трудового законодательства и законодательных актов, касающихся работников средних специальных учебных заведений.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяются на всех работников учреждения.

1.4. В течение срока действия коллективного договора, стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации коллективного договора, оформляются приложения к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью, подлежат уведомительной регистрации в том же порядке, что и коллективный договор и доводятся до сведения работников учреждения.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

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

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до ТРЕХ лет.

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

1.7. Коллективный договор вступает в силу с 1 июня 2015 года и действует до 1 июня 2018 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора начинаются не позднее чем, за 2 месяца до окончания срока действия данного Договора.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до ТРЕХ лет.

1.8. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью.

Раздел 2. Оплата труда

2.1 Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, и иных работников устанавливаются Положением об оплате труда работников ГБПОУ НСО «НЭК», разработанным в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением по государственным образовательным учреждениям, подведомственным Министерству труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области, на 2014-2016 годы, Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением губернатора Новосибирской области от 28 июня 2013 года №171 "О внесении изменений в постановление Губернатора Новосибирской области от 28.01.2008 № 20" (**Приложение 1.1**) с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;
- обеспечение работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

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

- типовых норм труда для однородных работ, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Приказом Минобрнауки от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.2 Оплата труда работников колледжа включает:

- должностные оклады (оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.3 Оплата труда работников осуществляется в пределах базового фонда оплаты труда. Оптимальным соотношением доли (части) фонда оплаты труда (без учёта стимулирующих выплат), направляемой на формирование заработной платы работников, осуществляющих основную, образовательную, деятельность, и доли (части) фонда оплаты труда (без учёта стимулирующих выплат), направляемой на формирование заработной платы иных работников, является **70% к 30%**.

2.4 Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

2.5 Расчёт зарплаты преподавателей производится на основании тарификации, составленной на текущий учебный год или штатного расписания. Объем учебной нагрузки устанавливается, исходя из количества часов по Федеральным государственным образовательным стандартам, Государственным образовательным стандартам, учебным планам и программам учебных дисциплин и профессиональных модулей, а также государственных заданий на приём обучающихся в государственные образовательные учреждения среднего профессионального образования Новосибирской области на каждый учебный год. Объем учебной нагрузки, установленной преподавателю при заключении трудового договора, может измениться с учетом уменьшения плана приема обучающихся и количества педагогических часов по учебным планам и программам учебных дисциплин и профессиональных модулей.

2.6 В установленном порядке производится снятие педагогических часов за время болезни, командировок и по другим уважительным причинам. Годовая норма нагрузки уменьшается на величину снятия, без изменения установленной оплаты по тарификации. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится в конце учебного года.

2.7 На педагогических работников, выполняющих педагогическую нагрузку без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в колледже), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

2.8 Оплата мастерам производственного обучения производится по должностным окладам. За часы, данные сверх установленной нормы рабочего времени при замещении временно отсутствующих других мастеров производственного обучения в связи с их болезнью, нахождением в отпуске, командировке и т.д. Также в случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица, производится почасовая оплата труда.

2.9 За часы учебной нагрузки сверх установленной нормы производится дополнительная доплата по часам не свыше нормы 1440 ч/уч. год

2.10 Конкретные условия оплаты труда работников определяются в трудовых договорах, исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности колледжа и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда, а также дополнительного соглашения- эффективный контракт.

2.11 Заработная плата выплачивается работнику непосредственно на месте выполнения им работы, или, с согласия работника, перечисляется на указанный работником счет в банке в валюте РФ (рублях) и обналичивается им самостоятельно в любом банкомате указанного банка.

2.12 Заработная плата выплачивается не реже чем, каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего распорядка, настоящим коллективным договором, трудовым договором (ст. 136 ТК РФ), а именно: за первую половину месяца – **15** число текущего месяца, за вторую половину месяца - **30** число месяца.

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

2.14 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников колледжа согласно Положению о компенсационных выплатах ГБПОУ НСО «НЭК» (**Приложение 1.2**).

2.15 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директором колледжа к должностным окладам (окладам) работников колледжа согласно Положению о стимулирующих выплатах ГБПОУ НСО «НЭК» (**Приложение 1.3**), в пределах базового фонда оплаты труда, с учетом мнения представительного органа работников. Решение об установлении стимулирующих выплат конкретному работнику оформляются приказом директора колледжа.

2.16 Порядок и условия премирования работников устанавливаются согласно Положению о стимулирующих выплатах ГБПОУ НСО «НЭК» (**Приложение 1.3**).

2.17 Размер выплат в пределах фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, а работникам, занятым оказанием платных услуг определяется (назначается) руководителем (директором колледжа) на основании приказа Министерства труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области № 522 от 11.11.2014 г. п. 1.2 «в».

2.18 Использование средств, получаемых от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности регулируется приказом Министерства труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области № 522 от 11.11.2014 г утверждённым Министерством труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области.

2.19 Время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей месячного должностного оклада работника.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

2.21 Изменение размеров должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, установление доплат, надбавок к должностным окладам (окладам), ставкам заработной платы производится:

- 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 почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении учёной степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении учёной степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

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

2.22 Работодатель обязуется обеспечивать:

- до 5 числа следующего месяца извещение работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведённых удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате, посредством выдачи расчётного листка, форма которого утверждается работодателем по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ;
- выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ);
- при нарушении срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении – работодатель обеспечивает выплату денежной компенсации в размере не менее 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ);

- оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни не менее, чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст.152 ТК РФ);
- оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме, - в размере 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ);
- индексацию заработной платы работников колледжа в следствии проведения индексации должностных окладов (окладов) в соответствии с Постановлениями Губернатора Новосибирской области;
- возмещение работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения его возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере 100% не полученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ);

2.23 Ответственность за своевременность и правильность расчётов заработной платы, всех выплат и доплат работникам несёт директор колледжа.

Раздел 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

3.1. Работники ГБПОУ НСО «НЭК» в своей профессиональной деятельности руководствуются Законом 273-ФЗ «Об образовании в РФ», Уставом ГБПОУ НСО «НЭК», Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными должностными инструкциями, индивидуальными планами работы, приказами и распоряжениями директора ГБПОУ НСО «НЭК», трудовым договором, настоящим Коллективным договором и иными нормативными локальными актами.

3.2. Трудовой договор – соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, настоящим Коллективным договором, Отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами колледжа, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в колледже правила внутреннего трудового распорядка.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

3.3. Трудовой договор с работником в соответствии со статьей 58 ТК РФ может заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его применения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

- 3.4. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 5 дней до увольнения (ст.59 ТК РФ).
- 3.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.
- 3.6. Работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию со дня указанного в заявлении помимо условий, установленных ст. 80 ТК РФ.
- 3.7. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, но не более 1440 часов. Увеличение или уменьшение нормы учебных часов на ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия педагогических работников. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы, устанавливается исходя из требований п. 66 «Типового положения об общеобразовательном учреждении», утверждается приказом директора колледжа с учетом мотивированного мнения представительного органа работников. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до их ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
- 3.8. При установлении педагогическим работникам, для которых ГБПОУ НСО «НЭК» является местом основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год, как правило, сохраняется. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам вначале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам (сокращения количества часов).
- 3.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в ГБПОУ НСО «НЭК», а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно - методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых ГБПОУ НСО «НЭК» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на тарифную ставку заработной платы в объеме 720 часов.
- 3.10. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.
- 3.11. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 3.12. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп при приеме, количества обучающихся, изменение количества часов по дисциплинам примерного и рабочего учебных планов, проведение

эксперимента, изменение сменности работы колледжа, а также изменение перечня специальностей, по которым осуществляется подготовка в колледже) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за ДВА месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.13. Прекращение трудового договора может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3.14. В случае сокращения штатов и численности, работодатель обязан заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца представить в профком, а также в службу занятости проекты приказов о сокращении штатов и численности, план - графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. (ст. 82 ТК РФ)

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов согласно ст. 179 ТК РФ имеют:

- семейные лица, на содержании которых находятся два и более иждивенца (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды Великой Отечественной войны;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- лица, проработавшие в данном образовательном учреждении свыше 10 лет;
- лица предпенсионного возраста (пять и менее лет до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

По сокращению штатов не могут быть уволены следующие категории работников:

- беременные женщины;
- женщины имеющие детей в возрасте до трех лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);

- другие лица, воспитывающие указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ)
- 3.15. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, отраслевым соглашением, иными соглашениями и настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.
- 3.16. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 6**) и иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

Раздел 4. РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА, ОТПУСКА.

4.1. Режим работы и перерывов определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, графиком отпусков, расписанием учебных занятий, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом колледжа.

4.2. Продолжительность рабочей недели - 40 часов. Для педагогических работников колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. (**Приложение № 11**)

4.3. Для отдельных категорий работников устанавливается ненормированный рабочий день. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск сроком не менее 3-х календарных дней (ст. 116-119 ТК РФ).

4.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18-ти лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Привлечение работников колледжа к выполнению работы, не предусмотренной Уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.6. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности.

Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством. Работа в другом образовательном учреждении не может превышать половины месячной нормы рабочего времени. Кроме того, преподаватель имеет право отработать еще 300 часов в год на условиях почасовой оплаты, которая не является совместительством.

4.7. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставляется, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст.72.2 ТК РФ).

4.8. Общим выходным днем является **воскресенье**. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

4.9. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по техникуму устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.10. Нерабочими праздничными днями в соответствии со ст. 112 ТК РФ являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой настоящей статьи. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой настоящей статьи, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью пятой настоящей статьи.

Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер

и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации. При этом нормативный правовой акт Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее чем за месяц до наступления соответствующего календарного года. Принятие нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в течение календарного года допускается при условии официального опубликования указанных актов не позднее чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня.

4.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. 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.

4.12. Накануне выходных и праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего дня уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

4.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков (**Приложение № 2**), утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников, но не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.14. Педагогическим работникам техникума предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ №

724 от 01.10.2002 г. «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» продолжительностью 56 календарных дней, другим работникам колледжа - 28 календарных дней (ст.114-119 ТК РФ). **(Приложение № 2)**

4.15. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в случаях:

- при рождении ребенка в семье - 2 дня;
- для сопровождения детей в возрасте до 12 лет в школу 1 Сентября - 1 день;
- в связи с переездом - 1 день;
- для проводов детей в ряды Вооруженных сил РФ - 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 2 дня;
- празднование юбилея - 1 день;

4.16. Работнику на основании письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения содержания по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению работодателя и работника (ст. 128 ТК РФ).

Раздел 5. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ.

5.1. Работодатель, в соответствии с Положением, определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

(Приложение № 4)

5.2. Аттестация руководящих работников осуществляется на основании Положения **(Приложение № 5)**

5.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с утвержденным планом;
- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 5 лет;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ;
- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.4. Работодатель проводит с представительным органом работников консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования. В целях предотвращения массового высвобождения работников разрабатывает соответствующие мероприятия.

5.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель:

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе, с учетом гарантий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, а также при совмещении работы с обучением и повышением квалификации, переквалификации по направлению работодателя без отрыва от работы;
- осуществляет выплаты компенсаций, предусмотренных статьями 178, 180 ТК РФ;
- своевременно (не реже чем за ТРИ месяца) представляет сведения о массовом высвобождении работников в органы государственной службы занятости населения и профсоюз;
- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за ДВА месяца. Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую работу в том же учреждении с учетом его квалификации, опыта работы.

5.6. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется время поиска работы без сохранения заработной платы до 4 часов в неделю.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА.

6.1. Работодатель и представительный орган работников рассматривают в качестве важнейшей задачи обеспечение социальных гарантий работникам и обучающимся в ГБПОУ НСО «НЭК».

Размеры и условия предоставления мер социальной поддержки работников устанавливаются нормативными правовыми актами Новосибирской области.

6.2. Работодатель обязуется:

- в пределах имеющихся бюджетных и внебюджетных средств содержать в надлежащем состоянии объекты спортивного и культурно-просветительского назначения, объект студенческого питания,

- при наличии средств от приносящей доход деятельности, внебюджетных средств устанавливается **единовременная доплата** для следующих категорий работников:

- при выходе на пенсию по возрасту - выплата в размере двух месячного оклада заработной платы лицам, проработавшим в данном образовательном учреждении 10 и более лет.
- в случае длительного лечения (не менее 2-х месяцев), операции - двух месячный оклад;

- юбилярам (45, 50, 55, 60, 65, и далее через пять лет) проработавшим в данном образовательном учреждении 5 и более лет – от двух месячного оклада, с учетом вклада работника в образовательное учреждение, по решению Совета колледжа;
- юбилярам (60, 65 и далее через пять лет) проработавшим в данном образовательном учреждении 20 и более лет – от трех месячного оклада, с учетом вклада работника в образовательное учреждение, по решению Совета колледжа;

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

6.3. Передача или перепрофилирование объектов соцкультбыта не может производиться без решения конференции трудового коллектива колледжа и согласия представительного органа работников.

6.4. Работодатель обеспечивает реализацию Федеральных законов № 165-ФЗ от 16 июля 1999г. «Об основах обязательного социального страхования», № 81-ФЗ от 19 мая 1995 г. «О государственных пособиях гражданам, имеющих детей» с учетом изменений, внесенных Федеральным законом № 181-ФЗ от 22 декабря 2005 г., №180-ФЗ от 22 декабря 2005 г. «Об отдельных вопросах исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и размерах страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в 2006 году» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий.

6.5. Стороны договорились, что Работодатель выделяет необходимые денежные средства для оплаты расходов на культурно-массовые и спортивные мероприятия Работников и Обучающихся на основе совместных решений Работодателя и представительного органа работников исходя из средств от приносящих доход деятельности.

6.6. Для обеспечения эффективного расходования бюджетных и внебюджетных средств на культурно-массовые, спортивно-массовые, оздоровительные мероприятия, отдых студентов и сотрудников администрация обязуется:

- согласовывать с представительным органом работников проекты сметы расходования бюджетных и внебюджетных средств на вышперечисленные цели;

6.7. По итогам финансового года Работодатель информирует коллектив колледжа через Совет колледжа о поступлении и использовании доходов, полученных за образовательные услуги, аренду производственных и административных помещений.

6.8. Разработку и принятие администрацией колледжа нормативных актов, распорядительных документов, затрагивающих социально-экономические интересы работающих (условия и нормы труда, система оплаты труда, премии, надбавки и иные поощрительные выплаты), проводить при обязательном участии представителей представительного органа работников.

6.9. Представительный орган работников обязуется:

6.9.1. Совместно осуществлять работу по проведению праздничных мероприятий, посвященных «Дню Победы», «Дню защитника Отечества», «Дню первокурсника» и юбилейным датам ГБПОУ НСО «НЭК».

6.9.2. Совместно с работниками организовывать и проводить культурно-массовую и спортивно-массовую работу среди Работников ГБПОУ НСО «НЭК» и их семей:

- занятия в спортивных секциях;
- спартакиаду сотрудников по различным видам спорта;
- товарищеские встречи, отдельные первенства, Кубки, походы выходного дня;
- общеколледжные вечера отдыха, детские новогодние утренники, торжественные мероприятия.

6.10. Работникам и студентам колледжа для физкультурно-оздоровительных занятий по согласованию с руководителем физического воспитания колледжа, бесплатно предоставляется время в спортзалах не менее 2-х часов в день 2 раза в неделю, а Профком, в пределах своей сметы, оказывает помощь в приобретении спортивного инвентаря.

6.11. Питание Работников ГБПОУ НСО «НЭК» осуществляется в столовой здания колледжа структурным подразделением, входящим в состав колледжа в период с 08:00 до 15:00 ежедневно, кроме субботы и воскресения.

6.12. При увольнении по инициативе работника или работодателя, когда причиной увольнения является заболевание либо получение инвалидности, при наличии медицинского заключения, работнику, сверх установленной трудовым законодательством суммы, выплачивается пособие в размере не менее минимального размера оплаты труда, установленного Правительством РФ, на день увольнения.

6.13. В случае смерти работника или членов его семьи, ближайших родственников (родители, дети, супруги, братья, сёстры) Работодатель и представительный орган работников выделяет единовременную материальную помощь.

6.14. Представительный орган работников обязуется ходатайствовать перед администрацией районов города о предоставлении мест в дошкольные детские учреждения для детей работников.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА.

7.1. Работодатель в соответствии с Трудовым кодексом РФ обязуется:

- обеспечить право работников колледжа на здоровые и безопасные условия труда, санитарно - гигиенические условия, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
- обеспечить пожарную безопасность, совместно с представительным органом работников проводить два раза в год административно - общественный контроль соответствия технического состояния зданий, инженерных сетей и средств пожаротушения требованиям существующих норм и правил.
- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками колледжа обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья студентов, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать

проверку знаний работников учреждения по охране труда до начала учебного года. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших обучение и инструктаж.

- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

- обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами, в соответствии с установленными нормами.

- обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ) (**Приложение № 8**).

- обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

- создать в колледже комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены представительного органа работников.

- возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

- осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.2. Работодатель в соответствии со статьей 213 ТК РФ обеспечивает проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров, в соответствии с медицинскими рекомендациями (**Приложение № 10**)

7.3. Работодатель утверждает перечень должностей и профессий работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливается дополнительный отпуск и сокращенная продолжительность рабочей недели (**Приложение № 3, 11**)

7.4. Работодатель создает в соответствии со статьей 218 ТК РФ комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители Работодателя и представители представительного органа работников.

Представительный орган работников, равно как и совет трудового коллектива колледжа, является полномочным представителем трудового коллектива.

а) представительный орган работников обязан:

- осуществлять общественный контроль за соблюдением законных прав интересов работников в области охраны труда.

- представлять и защищать права и интересы по социально -трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

- обеспечивать членам трудового коллектива соблюдение социально - трудовых прав и социальную защиту в случае нарушения законодательства при найме, переводе, увольнении с работы, оплате труда, предоставлении отпуска,

материальном обеспечении, материальном обеспечении в период временной нетрудоспособности и старости, нарушении правил и норм охраны труда, жилищного законодательства, в случае потери работы, ликвидации учреждения, нарушении других прав и законных интересов;

- обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.
- организовать проведение проверок по выполнению мероприятий по улучшению условий труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий.
- способствовать успешной работе коллектива колледжа, повышению качества труда, оплаты труда в зависимости от его результатов, обеспечению роста профессионального мастерства членов трудового коллектива, соблюдению ими трудовой дисциплины.
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- участвовать в работе комиссий колледжа по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников колледжа.
- содействовать проведению аттестации рабочих мест по условиям труда в учреждении.
- осуществлять культурно - массовую и физкультурно - оздоровительную работу в учреждении.

б) представительный орган работников имеет право:

- пользоваться правами юридического лица (решать споры);
- представлять интересы трудового коллектива;
- осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, Коллективного договора;
- на мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:
 - Правила внутреннего трудового распорядка;
 - Положение об оплате труда работников;
 - Положение об оказании материальной помощи работникам и ее размерах;
 - График отпусков;
 - Положение о премиях, доплатах и надбавках;
 - другие документы, содержащие нормы трудового права.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

8.1. Соблюдать права и гарантии представительного органа работников, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий и не препятствуя созданию и функционированию представительного органа работников организации в учреждении.

8.2. Рассматривать предложения руководителей подразделений колледжа и своевременно, в пределах имеющихся лимитов, утверждать штатное расписание колледжа.

8.3. Осуществлять прием, перевод, перемещение, существенное изменение условий труда и увольнение преподавателей и работников колледжа на основании действующего Трудового кодекса РФ и настоящего Договора, посредством заключения с ними письменного трудового договора. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом колледжа, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника (должностной инструкцией, инструкцией по технике безопасности и т.д.);

8.4. Использовать все возможности и оказывать всестороннее содействие для повышения профессионального уровня преподавателей и других работников колледжа;

8.5. Официально и своевременно доводить до сведения трудового коллектива информацию об изменениях в работе колледжа по всем направлениям;

8.6. Обеспечивать совместно с представительным органом работников регулярные консультации для работников по вопросам трудового законодательства и законодательных актов, касающихся работников средних специальных учебных заведений.

Представительный орган учреждения обязуется:

8.7. Осуществлять в установленном порядке, контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

8.8. Не допускается ограничение гарантированных законом социально - трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в представительном органе работников учреждения.

8.9. Работодатель принимает решение с учетом мнения представительного органа работников в случаях предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.10. Работодатель обязан предоставить представительному органу работников помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно -массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

8.11. Работодатель, при наличии профсоюзной организации, обязан обеспечивать ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации после выплаты заработной платы в течении 10 (десяти) дней. Задержка перечисления средств не допускается.

8.12. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и представителей представительного органа работников на время участия в качестве делегатов, созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а

также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.13. Работодатель, при наличии профсоюзной организации, обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором. Председатель, его заместители и члены представительного органа работников могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, п.3, п.5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374,376 ТК РФ).

8.14. Работодатель предоставляет представительному органу работников необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития колледжа.

8.15. Члены представительного органа работников включаются в состав комиссий колледжа по тарификации, аттестации, педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.

8.16. Работодатель с учетом мнения представительного органа работников рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Представительного органа работников по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Основными формами участия работников в управлении учреждением являются:

- учет мнения представительного органа работников, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Коллективным договором;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 Трудового кодекса РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов об обеспечении стабильной и эффективной работы колледжа, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- иные формы, определенные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Раздел 9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

9.1. Индивидуальные трудовые споры работников и администрации колледжа по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (в комиссиях по трудовым спорам, народных судах, ст.382 ТК РФ).

9.2. Порядок разрешения коллективных трудовых споров регулируется Главой 61 Трудового кодекса РФ (ст. 398-418 ТК РФ).

9.3. В период действия настоящего Коллективного договора представительный орган работников не организует забастовок по вопросам, включенным в заключенный Договор при условии их выполнения.

Раздел 10. СРОКИ ДЕЙСТВИЯ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

10.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами, то есть с 1 июня 2015 года и действует в течение трех лет со дня подписания, то есть до 1 июня 2018 года.

10.2. Работодатель в течении семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в орган по труду по месту нахождения организации и доводит текст коллективного договора до сведения работников в течении двух недель со дня его подписания.

10.3. Стороны обязуются регулярно (два раза в год) информировать друг друга о действиях по реализации коллективного договора на собрании трудового коллектива.

10.4. Договор может быть продлен на следующий год, если ни одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его. Для этого сторона,

изъявившая подробные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока Договора. Отсутствие такого уведомления является основанием для продления Договора. Срок продления не может быть более трех лет.

10.4. По истечении установленного срока Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления учреждения.

10.6. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного Договора.

10.7. Стороны Коллективного договора - администрация, представительный орган работников и их вышестоящие органы совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и ежегодно отчитываются о результатах контроля на конференции (общем собрании трудового коллектива колледжа).

При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

10.8. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в Коллективный договор в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

10.9. Стороны Коллективного договора соблюдают установленные законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

10.10. Руководитель учреждения несет ответственность за создание условий для осуществления деятельности профсоюзного комитета. Стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств, осуществляют контроль за ходом выполнения Коллективного договора. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

10.11. Директор колледжа и председатель представительного органа работников не реже 1 раза в полугодие отчитываются о ходе выполнения положений Коллективного договора на конференциях коллектива работников колледжа, или на совете образовательного учреждения.

10.12. Настоящий Коллективный договор составлен в 3-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Раздел 11. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ.

Приложения к коллективному договору являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением дополнений и изменений.

К договору прилагаются:

1. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирского электромеханического колледжа».
2. График отпусков.
3. Перечень категорий работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.
4. Положение о повышении квалификации кадров и подготовке, переподготовке преподавательского состава ГБПОУ НСО «НЭК».
5. Положение об аттестации педагогических работников ГБПОУ НСО «НЭК».
6. Правила внутреннего трудового распорядка;
7. План график проведения аттестации рабочих мест.
8. Перечень работ, профессий и должностей, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты (по нормам)
9. График обучения по охране труда для руководителей и специалистов.
10. График проведения медицинского осмотра работников.
11. Перечень категорий работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.
12. Положение о едином порядке оформления, приема и увольнения сотрудников.
13. Положение о режиме рабочего времени педагогических работников ГБПОУ НСО «НЭК»
- 13.1 Список должностей с ненормированным рабочим днем.