
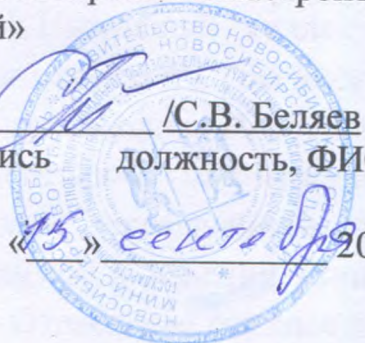


От работодателя

Директор ГБПОУ НСО
«Новосибирский авиастроительный
лицей»

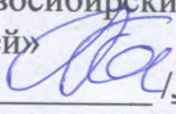

_____ /С.В. Беляев
подпись должность, ФИО

«15» сентября 2021 г.



От работников

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБПОУ НСО
«Новосибирский авиастроительный
лицей»


_____ /Л.А. Кабашова
подпись должность, ФИО

«15» сентября 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного
бюджетного профессионального образовательного учреждения
Новосибирской области
«Новосибирский авиастроительный лицей»

Принят на Общем собрании
работников ГБПОУ НСО
«Новосибирский
авиастроительный лицей»

(Протокол от № 5
«15 сентября 2021 г.)



г. Новосибирск
2021

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Российской Федерации, Законом Новосибирской области от 19 декабря 1997 г. № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области», Областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования, на 2020 - 2022 годы (далее - Отраслевое соглашение). Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Новосибирской области «Новосибирский авиастроительный лицей» (далее - ГБПОУ НСО «Новосибирский авиастроительный лицей», Учреждение), направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильной и эффективной работы Учреждения.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:
Работники Учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации Кабашовой Ларисы Александровны;
Работодатель в лице директора Беляева Сергея Викторовича.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется 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 сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по реализации коллективного договора, оформляются приложением 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 случае изменения наименования, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

При смене формы собственности Учреждения 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 Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действию прежнего на срок до трех лет.

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

1.7. Настоящий договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания его сторонами. В случае обоюдного согласия регистрируется продление коллективного договора

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора начинаются не позднее семи календарных дней со дня получения предложения в письменной форме.

2. Оплата труда

2.1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

2.2. Приказом директора Учреждения от 30.06.2021 № 184 утверждено

Положение об оплате труда работников ГБПОУ НСО «Новосибирский авиастроительный лицей» (далее - Положение об оплате труда). Положением об оплате труда установлены порядок и условия оплаты труда работников Учреждения. Положение об оплате труда разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области», Областным отраслевым соглашением по учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2020-2022 годы (далее – Отраслевое соглашение) и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации и Новосибирской области.

2.3. В соответствии с вышеуказанным Положением оплата труда работников Учреждения включает:

- должностные оклады (оклады), ставки заработной платы;
- выплаты по районному коэффициенту;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.4. Показатели и порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей установлены в соответствии с Приложением № 3 «Отраслевое тарифное соглашение» к Отраслевому соглашению (далее - Отраслевое тарифное соглашение).

2.5. Размер должностного оклада заместителя директора устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада директора Учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.6. Размеры должностного оклада директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений устанавливаются в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением.

2.7. Размеры должностных окладов (окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников Учреждения установлены в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением.

2.8. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих установлены в приказе министерства труда и социального развития Новосибирской области

от 13.06.2019 г. № 620 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами» и вносимых в него изменений и дополнениях.

2.9. Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации установлены в Положении об оплате труда виды и размер выплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

- работу в ночное время в размере не ниже 35 % часовой ставки (оклада), рассчитанной за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

- совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с оплатой по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- работу в выходные и нерабочие праздничные дни – не менее чем в двойном размере;

- сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере;

- оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

 - Класс условий труда (вредный) 3.1. – не менее 4%,

 - Класс условий труда (вредный) 3.2. – не менее 6%,

 - Класс условий труда (вредный) 3.3. – не менее 8%,

 - Класс условий труда (вредный) 3.4. – не менее 10%,

 - Класс условий труда (опасный) 4 – не менее 12%.

По результатам специальной оценки труда выявлено одно рабочее место, отнесённое к классу условий труда (вредный) 3.1. – водитель автомобиля.

2.10. Директор Учреждения помимо основной работы, вправе осуществлять преподавательскую (педагогическую) работу в группах,

кружках, секциях, на условиях совмещения, обусловленного в трудовом договоре, не более 360 часов в год.

2.11. Преподавательская работа директору и заместителю директора Учреждения предоставляется при условии, если педагогические работники, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы и (или) в случае замены отсутствующего специалиста. Выполнение заместителем директора Учреждения дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности по решению директора Учреждения.

2.12. В Положении об оплате труда указаны виды и размер доплат, установленных работникам образовательных учреждений, за выполнение работ, не предусмотренных ЕКС (Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), но непосредственно связанных с образовательным процессом. Указанные доплаты устанавливаются в тарификационном списке, утвержденном на 01 сентября приказом директора Учреждения и осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

2.13. В Положении об оплате труда установлены порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующих выплат работникам, в пределах фонда оплаты труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.14. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за ученую степень, ученое звание;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка за качественные показатели эффективности Учреждения;
- надбавка за квалификационную категорию (в целях мотивации профессионального опыта педагогических работников);
- премии по итогам календарного периода;
- премии за выполнение важных и особо важных заданий.

2.15. Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику Учреждения определяются ежемесячно решением созданной в Учреждении комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения. В компетенцию комиссии

входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями за качественные показатели эффективности Учреждения, утвержденными в Положении об оплате труда.

2.16. В состав Комиссии входят представители администрации (за исключением руководителя Учреждения), работников (по категориям персонала) и председатель первичной профсоюзной организации. Состав Комиссии избирается общим собранием работников (конференцией) простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя Учреждения.

2.17. Заседание Комиссии проводится не реже одного раза в календарный месяц. На заседании Комиссия:

- рассматривает материалы по самоанализу деятельности работников, которые прилагаются к протоколу, который подписывается всеми членами Комиссии;

- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);

- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов комиссии;

- осуществляет подсчет баллов и их стоимость.

Решение Комиссии об установлении надбавок за качественные показатели деятельности работников оформляется протоколом.

2.18. Время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере 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 двух третей месячного должностного оклада работника, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.19 Заработная плата в Учреждении выплачивается в два срока - 15 числа текущего месяца (за первую половину месяца) и 30 числа каждого месяца (кроме февраля, в феврале 28 числа) (за вторую половину месяца). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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. Работодатель производит индексацию заработной платы

работников Учреждения в порядке и размере, в размере и порядке, предусмотренными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в т.ч. нормативными правовыми актами Новосибирской области.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения с работниками Учреждения заключаются на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается 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.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора, устава и других локальных актов учреждения.

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.

3.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, Положением об оплате труда работников, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением о защите персональных данных работников и иными локальными актами, действующими в Учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии со ст. 91 Трудового кодекса РФ нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения не может превышать 40 часов в неделю.

Для отдельных категорий работников в соответствии с трудовым законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, в том числе:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ.
- для педагогических работников - 36 часов.

Заработная плата вышеперечисленным работникам выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.2. По соглашению между работником и Работодателем может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя).

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.3. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском, считается рабочим временем для всех работников Учреждения.

4.4. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности, установленной графиком отпусков. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается согласно действующему законодательству:

- педагогическим работникам - 56 календарных дней;

- работникам в возрасте до 18 лет - 31 календарный день;
- работникам, имеющим инвалидность - 30 календарных дней;
- другим категориям работников - 28 календарных дней.

График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (т.е. не позднее 17 декабря) и обязателен для исполнения Работодателем и работником.

При наличии путевки для санаторно-курортного лечения работнику переноситься отпуск по письменному заявлению.

Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при подаче письменного заявления и согласования с Работодателем.

4.5. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная, в связи с отпуском, 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.

4.6. Помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предусмотренного законодательством, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, в том числе:

- директор Учреждения - 3 календарных дня.

4.7. Дополнительный отпуск присоединяется полностью или частично по желанию работника к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год Работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

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

4.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных статьей 124 Трудового кодекса Российской Федерации.

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. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

4.9. Работодатель имеет право предоставлять работникам отпуска без

сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – 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 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

4.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения, за исключением работающих по отдельному графику.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством:

- 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.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается 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.

5. Кадровая политика и содействие занятости

5.1. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников Учреждения проводятся в соответствии с законодательством Российской Федерации и Новосибирской области, локальными актами Учреждения.

5.2. Работодатель создает условия для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим оснащением и развитием Учреждения.

5.3. Работодатель своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представляет органам службы занятости и выборному органу первичной профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Учреждения. При этом увольнение считается массовым в случае сокращения численности или штата работников Учреждения в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней;
- 100 и более человек в течение 90 дней.

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

- проводит с выборным органом первичной профсоюзной организации консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников,

возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в Учреждении, источников их финансирования;

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе, с учетом гарантий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также при совмещении работы с обучением и повышением квалификации, в том числе в учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются);

- осуществляет выплаты компенсаций, предусмотренных статьями 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

- не допускает увольнения работников предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - обязательно уведомляет об этом территориальный орган занятости и территориальную организацию Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 месяца. Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую работу в Учреждении с учетом его квалификации, опыта работы.

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

5.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

6. Социальная поддержка

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

6.2. В целях привлечения и закрепления молодых специалистов для работы в Учреждении осуществляются следующие меры социальной поддержки, установленные на региональном уровне:

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

- окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- заключил трудовой договор с образовательным учреждением,
- срок трудового договора составляет не менее трех лет,
- работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.

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

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу;
- переход работника в другое образовательное учреждение;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Молодым специалистом также признается работник, поступившим на работу в образовательные учреждения впервые, а также приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

6.2.2. Осуществляется поддержка в виде предоставления комнаты в общежитии (при их наличии) или постановки в очередь для заселения в общежитие.

6.3. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации обязуются:

- содействовать в выделении работникам организации и их детям путевок на санаторно-курортное лечение и в спортивно-оздоровительные лагеря;
- в новогодний период организовывать для детей сотрудников новогодние праздники и подарки за счет профсоюзных средств;
- соблюдать и предоставлять согласно ст. ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением;
- при рождении ребенка у работника (члена профсоюза) организации выплачивать ему материальную помощь в размере 3.000 рублей из средств профсоюзной организации;
- выплачивать материальную помощь при регистрации брака (если

брак регистрируется впервые) в размере 3000 рублей из средств профсоюзной организации;

- работникам Учреждения (членам профсоюза) в связи с юбилейными датами – 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет (отработавшим в данной организации не менее 5 лет) и при условии безупречной работы производить единовременные денежные выплаты в размере от 5000 (пять тысяч) рублей из средств профсоюзной организации;

- оказывать материальную помощь работникам (членам профсоюза) из средств профсоюзной организации в следующих случаях: семье умершего работника Учреждения в качестве возмещения затрат, связанных с ритуальными услугами, в случае смерти близких родственников (родители, дети, супруг(а)) работника Учреждения;

- в связи с тяжелым материальным положением (болезнь, несчастный случай) материальная помощь оказывается (членам профсоюза) за счет средств профсоюзной организации.

6.4. Ветераны труда, прекратившие отношения с лицеем, сохраняют права пользования объектами социально-бытовой сферы и услугами культурно-просветительских учреждений.

6.5. В случае направления в служебную командировку работнику Учреждения возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах:

- 300 рублей при направлении в служебную командировку в пределах Новосибирской области;

- 700 рублей при направлении в служебную командировку за пределы Новосибирской области.

7. Охрана труда

Работодатель:

7.1. Обеспечивает приобретение и выдачу за собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

7.2. Обеспечивает проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировке на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

7.3. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда работников.

7.4. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда работников с последующей сертификацией работ по охране труда.

7.5. Обеспечивает проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров работников, с сохранением за ними места работы (должности) за время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работники имеют право на освобождение от работы на рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем и обязан предоставить работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

7.6. Создает в соответствии со ст. 218 Трудового кодекса РФ комиссии по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители Работодателя и профсоюзной организации (представители работников).

Профсоюзная организация (Профсоюз):

7.7. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

7.8. Принимает участие в разработке и согласовании нормативных актов об охране труда.

7.9. Обращается в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении

нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

7.10. Организует проведение проверок по выполнению мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий.

7.11. Содействует проведению специальной оценки условий труда в Учреждении.

8. Социальное партнерство.

Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза

Работодатель обязуется:

8.1. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в Учреждении.

8.2. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюзной организации, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере 1%. Перечисление производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.3. Всемерно содействовать реализации коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

8.4. Перечислять профсоюзному органу средства в размере 0,5% от приносящей доход деятельности на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

8.5. Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размере 2.500 рублей.

Профсоюз обязуется:

8.6. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и работников, в том числе в судебных и иных государственных органов.

8.7. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

8.8. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников.

8.9. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в Учреждении, освобождаются от нее на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением заработка и командировочных расходов.

9. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в Комитет по труду мэрии г. Новосибирска и доводит текст коллективного договора до сведения работников в течение двух недель со дня его подписания.

9.2. Стороны обязуются регулярно (один раз в год) информировать друг друга о действиях по реализации коллективного договора на собрании трудового договора.

9.3. Контроль за ходом выполнения коллективного договора, разрешение разногласий, возникающих в ходе его выполнения осуществляет комиссия по заключению и реализации настоящего коллективного договора и соответствующий орган по труду. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются комиссией.

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

9.4. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

9.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин возникновения конфликтов.

9.6. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по коллективному договору, виновная стороны или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

10. Заключительные положения

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

подписания. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Работодатель и Профком отчитываются о его результатах на собрании (конференции) работников, проводимом ежегодно. С отчетом от каждой из сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.

Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации

Коллективный договор принят на заседании Общего собрания работников и обучающихся ГБПОУ НСО «Новосибирский авиастроительный лицей», протокол № 5 от «15» сентября 2021 года.

подписания. Вступившие в силу с 01.01.2012 года положения Кодекса об административных правонарушениях предусматривают ответственность за нарушение условий договора в виде штрафа. Контроль за выполнением условий договора осуществляется органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления. Работодатель и Профсоюз участвуют в его результатах на основании (конфиденциальной) информации, предоставляемой на основании ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации. С отцом по каждой из сторон выданы исполнительные листы на возмещение.

Работодатель и уполномоченные лица за неисполнение условий договора в нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Контрактный договор между ООО «Новосибирский авиационный завод» и ООО «Новосибирский авиационный завод» от 02.09.2011 года.

Прошито, прошнуровано и пронумеровано
19
Директор ГИПОУ НСО «Новосибирский
авиастроительный лицей»
С.В. Беллев
М.П.

