

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

«05» 09 2025 г.

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

«05» 09 2025 г.



Принят на общем собрании коллектива от «03» 09 2025 г.

Количество работающих: 69 человек

№ телефона: 2-54-49

Адрес: 632331 г. Барабинск, ул. Ленина, д.113

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

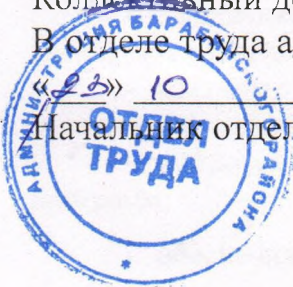
Барабинский филиал
государственного автономного профессионального
образовательного учреждения
Новосибирской области
**«Новосибирский областной колледж
культуры и искусств»**
(Барабинский филиал ГАПОУ НСО «НОККиИ»)
на период с 2026 по 2028 годы

Зел. номер № 19-24

Коллективный договор зарегистрирован
В отделе труда администрации Барабинского района

«23» 10 2025 г.

Начальник отдела Фот Е.А.



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Барабинском филиале государственного автономного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский областной колледж культуры и искусств».

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Отраслевым соглашением между министерством культуры Новосибирской области и Новосибирской Областной организацией Общественного профессионального союза работников культуры на 2024-2026 годы.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

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

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

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

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

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

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

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.5.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и нормативные акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяются на организацию в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- обеспечивать работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиление мотивации производительности труда;

- учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных планов и программ;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и

гигиены труда;

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

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

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

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

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

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

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

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

1.5.2. Профком обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;

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

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

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

1.5.3. Работники обязуются:

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

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

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

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

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

1.7. По соглашению сторон в течение срока действия коллективного договора в

него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ.

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

2. Трудовой договор

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

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

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

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

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

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

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

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

Учебная нагрузка на учебный год педагогических работников средних специальных учебных заведений не должна превышать 1440 академических часов.

Норма часов учебной работы за ставку заработной платы составляет для преподавателей – 720 часов, концертмейстеров – 960 часов в год.

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

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

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только

по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

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

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

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

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

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

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

3.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности (раздел 15 Правил внутреннего трудового распорядка ГАПОУ НСО «НОККиИ»).

3.3. Работодатель согласовывает план повышения квалификации педагогических и руководящих работников, план аттестации педагогических и руководящих работников на соответствие занимаемой должности с председателем Профсоюза.

4. Вопросы занятости

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, изложенным в п. 2,3 и 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного органа в соответствии с ст. 373 ТК РФ.

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

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

4.4. В соответствии со ст. 179 преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники:

- родители, воспитывающие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- инвалиды;
- беременные;
- семейным – при наличии двух или более иждивенцев;

- руководитель ресурсного центра;
- специалист по кадрам;
- фельдшер.

5.10.1. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Установлен следующий перечень должностей с ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском:

- бухгалтер 1 категории – 6 календарных дней;
- ведущий бухгалтер материальной группы – 6 календарных дней;
- ведущий бухгалтер расчетной группы – 6 календарных дней;
- главный бухгалтер – 12 календарных дней;
- заведующий библиотекой – 6 календарных дней;
- заведующий концертным залом – 10 календарных дней;
- заместитель директора по общим вопросам – 12 календарных дней;
- начальник гаража – 10 календарных дней;
- начальник отдела кадров – 10 календарных дней;
- руководитель административно-хозяйственной части – 10 календарных дней;
- руководитель ресурсного центра – 10 календарных дней;
- специалист по кадрам – 6 календарных дней;
- фельдшер – 6 календарных дней.

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

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

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

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

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

5.15. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 56 календарных дней с учетом занимаемой должности.

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

5.17. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до

достижения младшим из детей возраста 14 лет.

5.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюза колледжа.

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

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

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

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

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;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней и в других случаях по согласованию с профкомом;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной

гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.23. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющее государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением заработной платы для:

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

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых квалификационных экзаменов – четыре месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

5.24. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;

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

- работникам, совмещающим учебу с работой по очной форме обучения, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

5.25. Порядок прохождения работниками диспансеризации регламентируется разделом 18 Правил внутреннего трудового распорядка ГАПОУ НСО «НОККиИ».

5.26. Педагогические Работники колледжа, осуществляющие образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (статья 335 Трудового кодекса РФ, приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17.03.2025 № 236 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»).

5.26.1. Длительный отпуск может быть предоставлен педагогическому работнику в любое время. Условие предоставления - чтобы отпуск отрицательно не отразился на деятельности образовательного учреждения.

5.26.2. Длительный отпуск предоставляется на срок до 1 года, на части не делится.

5.26.3. В период нахождения в длительном отпуске за педагогическим работником сохраняется рабочее место и учебная нагрузка, не допускается перевод на другую должность или увольнение по инициативе работодателя, исключение ликвидация учреждения.

5.26.4. В случае если педагогический работник, в период нахождения в длительном отпуске, оформляет лист временной нетрудоспособности, отпуск не продлевается, лист временной нетрудоспособности не оплачивается.

5.26.5. Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

5.26.6. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, длительный отпуск представляется одновременно с длительным отпуском по основному месту работы.

5.26.7. Длительный отпуск оплате не подлежит.

5.26.8. Длительный отпуск предоставляется работодателем на основании заявления педагогического работника. Предоставление длительного отпуска оформляется приказом (распоряжением) Работодателя.

6. Оплата труда

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

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

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

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

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

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

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

в) за работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

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

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

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

г) сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей у работодателя системы оплаты труда,

включая компенсационные и стимулирующие выплаты за первые два часа не менее чем в полуторном размере, последующие часы не менее чем в двойном размере.

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

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

д) преподавателям за проверку письменных работ (предусмотренных учебным планом) – 15 % от должностного оклада (ставки), преподавателям учебных дисциплин русский язык и литература, в размере 10 % от стоимости одного часа преподавателям других дисциплин;

е) педагогическим и руководящим работникам Барабинского филиала ГАПОУ НСО «НОККиИ» в размере 15 % за работу в колледже;

ж) доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда от 26.04.2024 года класс 3.1. в размере 4 % (фельдшер) от должностного оклада (ставки);

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

- проведение профессиональной ориентации до 200 % должностного оклада;
- за руководство отделениями, отделами, учебными мастерскими, лабораториями до 200 % должностного оклада;
- за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями до 50 % должностного оклада;

- за проведение работы по дополнительным образовательным программам (курсы повышения квалификации, курсы профессиональной переподготовки, написание методических работ, написание программ, рецензирование) до 50 % должностного оклада;

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

- за организацию работы с родителями студентов, внеучебная работа по физическому, музыкальному и творческому воспитанию обучающихся (ведение и руководство секциями (кружками)), организация и проведение во внеурочное время конкурсов, олимпиад, конференций, смотров, спортивных и других студенческих мероприятий и акций, наставничество со студентами входящих в группы риска) до 50% должностного оклада;

- за специализированные навыки для работы с людьми с ограниченными возможностями 10 % должностного оклада (специалистам и другим работникам, непосредственно работающим с людьми с ограниченными возможностями);

- Молодым специалистам Барабинского филиала ГАПОУ НСО «НОККиИ», впервые окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение шести месяцев после окончания учебного заведения трудовой договор, устанавливается ежемесячная надбавка в размере 15% от должностного оклада (ставки), пропорционально отработанному времени (для педагогических работников – с учетом их педагогической нагрузки), в пределах фонда оплаты труда.

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

Работникам Барабинского филиала ГАПОУ НСО «НОККиИ» устанавливаются надбавки:

а) имеющим ученую степень по профилю, соответствующему профилю деятельности работника или учреждения (за исключением научно-педагогических работников образовательной организации высшего образования, у которых надбавка за

ученую степень включена в размер должностного оклада), в размере:

- «кандидат наук» – 15% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);
- «доктор наук» – 35% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

б) имеющим звания, соответствующие профилю деятельности работника или учреждения, в размере:

- «Почетный работник культуры Новосибирской области» – 5% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

- «Заслуженный работник культуры и искусства Новосибирской области», «Заслуженный работник образования Новосибирской области», «Заслуженный работник здравоохранения Новосибирской области», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» – 10% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

- «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный врач Российской Федерации» – 15% должностного оклада;

- «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации» – 20% должностного оклада.

При наличии у работника двух или более почетных званий по профилю учреждения надбавка к должностному окладу устанавливается за одно почетное звание по выбору работника.

в) за продолжительность непрерывной работы в Колледже:

от 1 до 3 лет - 5% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

от 3 до 5 лет – 7% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

от 5 лет до 10 лет – 10 % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

от 10 лет до 15 лет – 15 % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

от 15 лет до 20 лет – 20 % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

от 20 лет и более – 25 % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в Колледже, является трудовая книжка, сведения о трудовой деятельности.

Пересчет производится один раз в год в начале календарного года.

6.6. 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.

6.7. Заработная плата выплачивается Работнику путем перечисления денежных средств Работодателем на банковский счет Работника не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

6.8. Заработная плата выплачивается работнику два раза в месяц:

за первую половину месяца – 21 числа текущего месяца;

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

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

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

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

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

выплаты, задержанной суммы.

6.12. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и нормативно-правовыми актами Правительства Новосибирской области.

7. Охрана труда

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Перечень мероприятий, направленных на реализацию этих задач утверждается в Соглашении по охране труда в Барабинского филиала ГАПОУ НСО «НОККиИ».

7.2. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

7.3. Работодатель обязан обеспечить:

7.3.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

7.3.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

7.3.3. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

7.3.4. приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

7.3.5. обучение по охране труда, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

7.3.6. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

7.3.7. организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров и освидетельствований;

7.3.8. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, обязательных медицинских осмотров и освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

7.3.9. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

7.3.10. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.3.11. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда;

7.3.12. беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

7.3.13. выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

7.3.14. информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях;

7.3.15. приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

7.4. Профсоюз обязан:

7.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем правил и норм по охране труда и технике безопасности.

7.4.2. Участвовать в работе комиссии, по специальной оценке, условий труда на соответствие требованиям по охране труда, в комиссии по расследованию несчастных случаев и причин производственного травматизма.

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

8. Социальные льготы и гарантии

8.1. Работодатель ежегодно определяет объемы социальной материальной помощи работникам, оздоровительной работы. Виды социальной материальной помощи указаны в п. 8.5. настоящего Коллективного договора. Социальная материальная помощь оказывается за счет средств: доходов от предпринимательской деятельности в размере не менее 4.000 (четыре тысяч) рублей, с учетом мнения профсоюза.

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

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

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

8.5. Социальная материальная помощь выплачивается работникам, в том числе заведующей филиалом, заместителю заведующей, бухгалтеру, с целью обеспечения социальных гарантий и является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях, таких как: смерть сотрудника или его близкого родственника, несчастный случай (авария, травма), пожар, гибель имущества и т.д. В случае смерти сотрудника социальная материальная помощь выплачивается его семье (наследникам).

Кроме того, социальная материальная помощь может выплачиваться к отпуску, на лечение, рождение ребенка, уходящим на пенсию по старости и других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Социальная материальная помощь выплачивается: по личному заявлению сотрудника, по приказу директора ГАПОУ НСО «НОККиИ». В приказе на выплату социальной материальной помощи конкретному работнику указывается её размер.

8.6. Социальную материальную помощь, указанную в п. 8.5 настоящего Коллективного договора, профсоюз вправе оказывать самостоятельно из денежного фонда, образованного за счет профсоюзных взносов, выплачиваемых работниками Барабинского филиала ГАПОУ НСО «НОККиИ» при наличии соответствующих документов.

9. Гарантии профсоюзного комитета

9.1. Первичная профсоюзная организация Барабинского филиала ГАПОУ НСО

«НОККиИ» представляет и защищает права и интересы членов профсоюза. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить данный орган представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

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

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

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

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

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

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

9.8. Работодатель обязуется перечислять 100% от профсоюзных взносов со всех доходов членов профсоюза, полученных в колледже, на расчетный счет Областного комитета профсоюзов.

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

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

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

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

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

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

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

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

9.17. Поощрение работников осуществляется в соответствии с пунктом 17.9 раздела 17 Правил внутреннего трудового распорядка ГАПОУ НСО «НОККиИ».

10. Заключительные положения

10.1. Организация и контроль за выполнением коллективного договора.

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

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

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

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

10.2. Ответственность за невыполнение коллективного договора.

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

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

10.3. Действие коллективного договора.

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

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

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