1. **Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Российской Федерации, Новосибирской области и Областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2017- 2019 годы. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении, направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильной и эффективной работы учреждения.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

**работники** государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский автотранспортный колледж» (далее по тексту- Учреждение) в лице председателя первичной профсоюзной организации,

**руководство учреждения** в лице директора, именуемого далее Работодатель.

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 заключению и реализации коллективного договора, оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью, подлежат уведомительной регистрации в том же порядке, что и коллективный договор 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 и типа организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

1.7. Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2020 года и действует до 31 декабря 2022 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора начинаются не позднее 1 декабря 2022 года.

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

1. **Оплата труда**

2.1. Порядок и условия оплаты труда работников устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения. *(Для работников образования Положение разрабатывается в соответствии с Областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области, на 2017- 2019 годы).*

2.2. Оплата труда работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

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

2.4. Работодатель с учетом мнения Совета колледжа устанавливает в Положении об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский автотранспортный колледж» (далее по тексту- Положение) размер выплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными и иными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда), разделение рабочего времени на части, совмещение профессий (должностей) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы).

2.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере:

Класс условий труда (вредности) 3.1 - 4% должностного оклада.

2.6. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам устанавливаются Работодателем в Положении, в пределах стимулирующего фонда оплаты труда, с учетом мнения Совета колледжа. Решение об установлении стимулирующих выплат конкретному работнику оформляются приказом Работодателя.

2.7. 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.

2.8. Заработная плата в учреждении выплачивается в два срока:

- заработная плата за первую половину месяца выплачивается 16 числа текущего месяца;

- заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 31 числа текущего месяца.

В случае, если в месяце дней меньше, чем 31, оплата производится в последний день месяца.

2.9. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном действующим законодательством.

2.10. 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.

2.11. При выходе на работу педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком истек срок действия квалификационной категории, колледж предусматривает дополнительную гарантию - сохранение уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком на один год.

1. **Трудовые отношения**

3.1. Трудовой договор с работниками учреждения заключается 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 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 до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

3.4. При осуществлении своих должностных обязанностей и служебного долга каждый работник профессионального образования, независимо от занимаемой им должности, призван:

* исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях укрепления авторитета и обеспечения эффективной работы учреждений профессионального образования;
* соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе;
* проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами, быть доступным, открытым и доброжелательным. Во взаимоотношениях с обучающими проявлять уважение и понимание, с особым внимание относиться к их предложениям и пожеланиям, проявлять выдержку и такт;
* при осуществлении служебных полномочий исключить действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих должностных обязанностей;
* придерживаться общепринятых стандартов и норм делового стиля в одежде, чтобы выглядеть достойно своего положения.

1. **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 педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Для отдельных категорий работников в соответствии с трудовым законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (с учетом специфики). При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.2. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, 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.

4.3. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности, установленной графиком отпусков. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка.

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, составляет:

-начальник хозяйственного отдела- 3 календарных дня;

-главный бухгалтер- 3 календарных дня.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, [продолжительность](consultantplus://offline/ref=A0B6563F72E0E3839210BD49962F14CD2AB9313D6BDC607DAA81F9131A44D9542392BA13DF0CAC8FF1Z8H) 56 календарных дней.

График отпусков утверждается Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения Работодателем и работником.

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

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

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска. При переносе отпуска по указанной причине Работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

* 1. 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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (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 пяти календарных дней;

* 1. Педагогические работники колледжа не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы.

4.8. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и не рабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и с учетом Совета колледжа по письменному приказу 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.

1. **Кадровая политика и содействие занятости**

5.1. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров.

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

5.3 Работодатель проводит с Советом колледжа 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.

5.4. 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 статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также при совмещении работы с обучением и повышением квалификации по направлению работодателя без отрыва от работы;

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

гарантирует сохранение прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) с учетом последнего места работы, и дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях;

не допускает увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

своевременно (не менее чем за 3 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 2 месяца. Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую работу в том же учреждении с учетом его квалификации, опыта работы.

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

# **Социальная поддержка**

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

6.2. Работодатель принимает на себя обязательство по организации культурно – просветительной и физкультурно – оздоровительной работы с работниками колледжа. В этих целях работодатель:

- выделяет денежные средства от приносящей доход деятельности на проведение в трудовом коллективе культурно – массовой и физкультурной работы;

- выделяет средства для оплаты труда из средств от приносящей доход деятельности работников, ведущих культурно – просветительную и спортивно – оздоровительную работу в коллективе;

- осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств от приносящей доход деятельности, направляемых на проведение культурно – массовой и спортивно – оздоровительной работы.

6.3. Горячее питание работников осуществляется в столовой колледжа.

1. **Охрана труда**

Работодатель:

7.1. Обеспечивает приобретение и выдачу за счёт собственных средств сертифицированных 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 согласно Списку (Приложение №1 к настоящему Коллективному договору).

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

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

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

7.5. Обеспечивает проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров, в соответствии с медицинскими рекомендациями.

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

7.7. Обеспечивает специальное обучение по охране труда директору, ответственному по охране труда 1 раз в 3 года.

7.8. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один 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.

Работодатель освобождает Работника от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

**8. Контроль за выполнением коллективного договора**

8.1. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в [орган](consultantplus://offline/ref=5F8E2A3EACB0491AC96AF87F7B38C4CFE2B549C17E168DF18504818A4A51B5D760763B8F0FB1BDE8V8s4I) по труду и доводит текст коллективного договора до сведения работников в течение двух недель со дня его подписания.

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

8.3. 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.

8.4. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

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

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

Приложение №1

к Коллективному договору

государственного бюджетного

профессионального образовательного

учреждения Новосибирской области

«Новосибирский автотранспортный колледж»

на 2020 - 2022 год

**Список профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ):**

1. Слесарь – сантехник
2. Слесарь – электрик
3. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
4. Дворник
5. Уборщик служебных помещений
6. Гардеробщик
7. Заведующий складом
8. Повар
9. Мойщик посуды
10. Мастер производственного обучения

**НОРМЫ**

**выдачи бесплатной специальной одежды, специальной обуви и**

**других средств индивидуальной защиты**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п.п | Профессия или должность | Наименование Типовой нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты | Наименование средств индивидуальной защиты | | Норма выдачи на год | |
| 1 | Слесарь-сантехник | п.148 приложения к приказу Министерства труда и социального развития РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | | 1  на 1,5года | |
| Перчатки с полимерным покрытием | | 12 пар | |
| Сапоги резиновые | | 1 пара | |
| Перчатки резиновые | | Дежурные | |
| 2 | Слесарь-электрик | п. 189 приложения к приказу Министерства труда и социального развития РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н | Костюм хлопчатобумажный | | 1 | |
| Перчатки диэлектрические | | Дежурные | |
| Галоши диэлектрические | | Дежурные | |
| 3 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | п. 135 приложения к приказу Министерства труда и социального развития РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н | Костюм хлопчатобумажный | | 1 | |
| Перчатки с полимерным покрытием | | 6 | |
| 4 | Дворник | п. 23 приложения к приказу Министерства труда и социального развития РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н | Костюм хлопчатобумажный | | 1 | |
| Фартук хлопчатобумажный с нагрудником | | 2 | |
| Перчатки с полимерным покрытием | | 6 | |
| Плащ непромокаемый | | 1  на 3года | |
| Зимой дополнительно: | |  | |
| Куртка на утепляющей прокладке | | 1  на 2 года | |
| Сапоги кожаные утепленные | | 1 пара  на 3 года | |
| 5 | Уборщик служебных помещений | п. 170 приложения к приказу Министерства труда и социального развития РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н | Халат хлопчатобумажный | | 1 | |
| Перчатки резиновые | | 12 | |
| При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: | |  | |
| Сапоги резиновые | | 1 | |
| Перчатки резиновые | | 12 | |
| 6 | Гардеробщик | п. 19 приложения к приказу Министерства труда и социального развития РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н | Халат хлопчатобумажный | | 1 | |
| 7 | Повар | п. 122 приложения к приказу Министерства труда и социального развития РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | | 1 |
| Фартук хлопчатобумажный | | 2 |
| Нарукавники из полимерных материалов | | До износа |
| 8 | Мойщик посуды | п. 92 приложения к приказу Министерства труда и социального развития РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н | Халат хлопчатобумажный | | 3 |
| Фартук хлопчатобумажный | | 3 |
| Нарукавники из полимерных материалов  Перчатки резиновые или из | | До износа |
| полимерных материалов | | 12 |
| 9 | Заведующий складом | п. 43 приложения к приказу Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 № 777н | Халат хлопчатобумажный | 1 | |
| Рукавицы комбинированные | 2 | |
| Куртка на утепляющей прокладке | 1  на 3 года | |
| 10 | Мастер производственного обучения (металло  обработка) | п. 86 приложения к приказу Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 № 777н | Комбинезон хлопчатобумажный | 1 | |
| Рукавицы комбинированные | Дежурные | |
| 11 | Мастер производственного обучения (вождение грузового автомобиля) | п. 86 приложения к приказу Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 № 777н | Комбинезон хлопчатобумажный  Рукавицы комбинированные | 1  Дежурные | |
| 12 | Мастер производственного обучения (вождение легкового автомобиля) | п. 86 приложения к приказу Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 № 777н | Комбинезон хлопчатобумажный | 1 | |
| Рукавицы комбинированные | Дежурные | |