



Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Новосибирской области
"Сибирский авиационный кадетский корпус им. А.И. Покрышкина (школа – интернат)"

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения

Новосибирской области

"Сибирский авиационный кадетский корпус
им. А.И. Покрышкина (школа – интернат)"

г. Новосибирск, 2019



Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Новосибирской области
"Сибирский авиационный кадетский корпус им. А.И. Покрышкина (школа – интернат)"

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Новосибирской области
"Сибирский авиационный кадетский корпус
им. А.И. Покрышкина (школа – интернат)"

Департамент экономики и стратегического
планирования мэрии города Новосибирска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

в комитете по труду мэрии города Новосибирска

Регистрационный № 14-19-17.02 от 17.02 2019 г.

Председатель комитета
по труду мэрии города
Новосибирска Александр В. Шибирев
(подпись) (инициал, фамилия)

Принято на общем собрании
трудового коллектива
Протокол от 19.02.2019 г.

От имени Работодателя
Директор ГБОУ НСО
«САКК им. А.И. Покрышкина (школа-интернат)»

В.М. Горелкин



От имени работников «САКК
им. А.И. Покрышкина (школа-интернат)»
Представитель трудового коллектива

В.Ю. Ширин



г. Новосибирск, 2019

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Новосибирской области «Сибирский авиационный кадетский корпус им. А.И. Покрышкина (школа-интернат) (далее - САКК) представляет собой локальный правовой акт, принятый общим собранием работников САКК (далее - собрание) в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 01.05.1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», Федеральным законом от 21.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом САКК, регулирующий социально-трудовые отношения и обеспечивающий согласование социально-экономических интересов работников и работодателя в САКК.

Основу настоящего коллективного договора составляет социальное партнерство в сфере труда при проведении многообразной деятельности САКК, не противоречащей его Уставу.

1.2. Коллективный договор заключен между работодателем в лице директора САКК (далее - Работодатель), с одной стороны, и работниками, в лице представителя работников САКК, уполномоченного представлять интересы работников, с другой стороны.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников САКК.

1.4. При заключении коллективного договора стороны договорились руководствоваться следующими принципами:

- соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- равноправия и полномочности представителей сторон;
- добровольности принятия обязательств;
- реальности обеспечения обязательств.

1.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, пришли к соглашению:

- в период действия Коллективного договора Работодатель не осуществляет мер, ухудшающих положение Работников;
- при возникновении разногласий Работодатель и представитель работников САКК разрешают их путем переговоров.

1.6. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Если в течение срока действия коллективного договора законодательством устанавливаются дополнительные гарантии и льготы работающим, то применяются нормы, предусмотренные законодательством.

В течение срока действия договора отдельные пункты его могут изменяться и дополняться по взаимному согласию сторон, подписавших договор. Изменения и дополнения к коллективному договору не могут приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников САКК.

Изменения и дополнения к коллективному договору принимаются собранием.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования или типа государственного учреждения, реорганизации в форме преобразования учреждения, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

1.7. В течение семи дней со дня подписания сторонами Коллективный договор направляется Работодателем (представителем работодателя) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду города Новосибирска.

1.8. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые принимаются совместно с представителем работников САКК и являются приложением к коллективному договору:

- Положение об оплате труда.

1.9. Принятие данного договора не исключает возможность принятия иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, не противоречащих трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права (далее - трудовое законодательство) и настоящему коллективному договору, а также не ухудшающих положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

1.10. Стороны определяют следующие формы участия в управлении учреждением непосредственно Работниками и через представителя работников САКК:

- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативно – правовых актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;
- внесение предложений по улучшению деятельности САКК;
- другие формы участия, предусмотренные действующим законодательством.

1.11. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой из сторон.

2. Трудовые отношения

Стороны исходят из того, что трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются законодательством Российской Федерации о труде и образовании, Уставом САКК, коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.1. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в письменной форме в соответствии с ТК РФ.

2.2. Заключению трудовых договоров с различными категориями Работников могут предшествовать обязательные процедуры, предусмотренные трудовым законодательством РФ и Уставом САКК: избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, выборы, утверждение в должности и т.д.

2.3. Срочные трудовые договоры могут заключаться с другими категориями Работников в случаях, предусмотренных ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия: об испытании, о материальной ответственности, о неразглашении охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также другие условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.5. Помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством, испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, поступающих на работу в САКК после прохождения обучения по направлению учреждения.

2.6. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.7. Работодатель обязуется обеспечивать занятость Работника в соответствии с его трудовой функцией, должностью, профессией, квалификацией и должностной инструкцией.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у Работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на необу- словленную трудовым договором работу у Работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономическо- го, технологического, технического или организационного характера), необхо- димости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, вызваны чрезвычайными обстоятель- ствами, указанными в ст.72 п.2. ТК РФ. При этом перевод на работу, требую- щую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.8. Работники имеют право на профессиональную подготовку и до- полнительное профессиональное образование. Работодатель определяет необ- ходимость повышения квалификации для нужд учреждения.

2.9. Работодатель способствует привлечению сотрудников к препода- вательской деятельности, а также создает условия для участия преподавателей и других категорий Работников в научно-исследовательской работе.

2.10. Работодатель обязуется:

- организовывать повышение квалификации педагогических и других ра- ботников в соответствии с законодательством;
- при направлении работника на профессиональную подготовку и допол- нительное профессиональное образование, на прохождение независимой оцен- ки квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (долж- ность), среднюю заработную плату по основному месту работы, компенсиро- вать затраты на оплату расходов на подписку профессиональных изданий, за участие в семинарах и курсах повышения квалификации. Если работник направляется для повышения квалификации или на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим ра- боту с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном законодательством.

2.11. Прекращение трудового договора с Работниками возможно толь- ко по основаниям, предусмотренным ТК РФ и другими федеральными закона- ми.

2.12. Возникающие разногласия между Работниками и Работодателем при заключении, изменении и прекращении трудового договора разрешаются в порядке, установленном ТК РФ и другими федеральными законами РФ.

3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с ними Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом работникам не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к их массовому увольнению - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующего мероприятия.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата работников, копии документов, являющихся основанием для принятия решения о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

3.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), которую работник может выполнять с учетом его квалификации (в том числе нижестоящую должность, нижеоплачиваемую работу) и состояния здоровья.

Работники предупреждаются Работодателем о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников персонально, под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.3. Работникам САКК, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время (не менее 4-х часов в неделю) для самостоятельного поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

3.4. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение двух Работников из одной семьи одновременно.

3.5. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, предусмотренных ТК РФ, имеют также:

- лица, проработавшие в учреждении более 10 лет непрерывно;
- одинокие лица, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

3.6. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников.

3.7. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- приостанавливает наем новых Работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев, в случае массового увольнения Работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения массового высвобождения Работников.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1 Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего распорядка, расписанием занятий, графиками сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями и функциональными обязанностями Работника.

4.2. Работникам учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.4 Для медицинских Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.5. В случаях, когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная продолжительность ежедневной или еженедельной работы, вводится суммированный учет рабочего времени. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего распорядка.

4.6. Для отдельных категорий Работников может быть установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

4.7. Помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для лиц, частично утративших трудоспособность на производстве (по желанию Работников), может применяться сокращенное рабочее время.

4.8. По соглашению между Работниками и Работодателем может устанавливаться неполное рабочее время - неполная рабочая неделя или неполный рабочий день продолжительностью, как правило, не менее половины нормы рабочего времени. Неполное рабочее время иной продолжительности может быть установлено:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке.

4.9. Привлечение к сверхурочной работе допускается по инициативе Работодателя в исключительных случаях, предусмотренных действующим законодательством, с учетом мнения профсоюзного комитета, с письменного согласия Работника. Продолжительность и порядок учета сверхурочной работы устанавливается Правилами внутреннего распорядка.

4.10. Для отдельных Работников устанавливается ненормированный рабочий день, в соответствии с которым по распоряжению Работодателя они могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и порядок учета времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня, устанавливается Правилами внутреннего распорядка.

4.11. Ночное время устанавливается с 22-00 часов до 6-00 часов. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

4.12. В случае производственной необходимости Работодатель с учетом мнения представителя работников САКК может вводить разделение рабочего дня на части.

4.13. Время предоставления перерыва для отдыха и питания, а также его продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего распорядка или по соглашению между Работниками и Работодателем.

4.14. Для Работников, работающих в режиме пятидневной рабочей недели, непосредственно не задействованных в организации и проведении учебного процесса, общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.15. Для подразделений, обеспечивающих учебный процесс, жизнедеятельность и бытовые нужды, работающих в режиме шестидневной рабочей недели, выходной день - воскресенье.

4.16. Для лиц, работающих по графику, выходные предоставляются в различные дни недели поочередно.

4.17. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ТК РФ, по письменному распоряжению Работодателя, с письменного согласия Работников, с учетом мнения представителя работников САКК.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с действующим законодательством оплачивается в повышенном размере.

По желанию Работников, привлеченных в эти дни к работе, им может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.18. Привлечение Работников к выполнению работ, связанных с проведением мероприятий, не предусмотренных Уставом САКК, Правилами внут-

ренного распорядка, должностными и функциональными обязанностями, допускается с их письменного согласия.

4.19 Работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 56 календарных дней.

4.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График доводится до сведения Работников под роспись. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников.

О времени начала отпуска Работники дополнительно извещаются не позднее, чем за две недели до его начала. График может корректироваться с согласия сторон.

4.21. Работодатель обязуется помимо оснований, предусмотренных трудовым законодательством, предоставлять Работникам по их письменным заявлениям отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении в семье ребенка - до 5 календарных дней;
- для родителей, имеющих детей школьного возраста, - до 30 календарных дней в год;
- в случае свадьбы детей работника - до 3 календарных дней.

4.22. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до 1 года, для написания монографий, учебников, учебных пособий, иных научных трудов и в других случаях только после выполнения ими годовой нагрузки. В зависимости от цели отпуска, финансовых возможностей САКК отпуск по заявлению педагогического работника может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о предоставлении отпуска и форме его оплаты принимает работодатель.

5. Оплата труда, нормирование труда, гарантии и компенсации

5.1. Оплата труда Работников САКК устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ, Положением об оплате труда и условиями трудового договора.

5.2. Фонд оплаты труда Работников САКК формируется за счет следующих источников финансирования:

- бюджетных поступлений в виде субсидий;
- доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности;
- иных источников, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Уставом САКК.

5.3. Система оплаты труда Работников, включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.4 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, 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.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда, рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

5.5. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда (включая учебный процесс,) работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, сверхурочной работы, а также при работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), Работникам производятся соответствующие компенсационные выплаты в соответствии с Положением об оплате труда, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.6. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

✓ работу в ночное время в размере 35 % часовой ставки (оклада) 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 - в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

✓ сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой;

✓ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются работодателем, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, в локальных нормативных актах, либо коллективном договоре, трудовом договоре в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

Класс условий труда (вредный) 3.1. – 4%, к окладу повара 3 разряда, повара 4 разряда, повара 5 разряда, повара 6 разряда.

До получения новых результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

5.7. Размеры компенсационных выплат, установленные в Положении о системе оплаты труда работников учреждения, не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области. При определении размеров компенсационных выплат работникам учреждения и условий их осуществления учитывается мнение представителя трудового коллектива.

5.8. Работникам учреждения, реализующих образовательные программы основного общего и среднего общего образования, за выполнение работ, не предусмотренных ЕКС (Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 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, в тарификационном списке, утвержденном на 1 сентября приказом Руководителя, устанавливаются доплаты, осуществляемые из специальной части фонда оплаты труда:

✓ *за сложность обучения предмету* - доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада работника (с учетом квалификационной категории) в зависимости от коэффициента по группе сложности предмета:

- по физике – 35%;
- по русскому языку, практикуму по русскому языку, теории и практике сочинения -30%;
- по литературе – 25%;
- по математике, практикуму по математике – 30%;
- по истории, обществознанию -20%;
- по иностранному языку, технологии профессиональной карьеры -15%;
- по физике – 35%;

- по биологии, химии – 10%;
- по физической культуре – 25%.

✓ **за проверку письменных работ** - доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада работника в зависимости от предмета, количества учебных часов и наполняемости класса (пропорционально количеству обучающихся (воспитанников) с учетом действующих норм СанПиН):

- по русскому языку, практикуму по русскому языку, теории и практике сочинения -20%;
- по иностранному языку -10%;
- по математике, практикуму по математике – 15%;
- по истории, обществознанию, физике – 5%.

✓ **за классное руководство** - доплата устанавливается из расчета 1 000 рублей в месяц в классе с наполняемостью 25 человек. Размер доплаты рассчитывается пропорционально численности обучающихся

✓ **заведование кабинетами** (лабораториями) - доплата устанавливается в размере 1500,00 рублей за кабинет (лабораторию);

✓ **за выполнение работы**, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку - доплата устанавливается в размере 1500,00 рублей:

- кружковую работу, руководство вокально-инструментальным ансамблем «Крылья»;
- индивидуальную работу с одаренными и отстающими учащимися;
- за организацию и проведение олимпиад;
- за организацию и проведение соревнований;
- за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ.

5.9. Порядок, условия и конкретные размеры доплат из специальной части фонда оплаты труда определяются в Положении о системе оплаты труда учреждения в пределах фонда оплаты труда.

5.10. При наличии оснований в течение учебного года вносятся изменения в Положение о системе оплаты труда учреждения по порядку и размеру выплат из специальной части с письменным уведомлением работника не позднее, чем за два месяца с указанием причин и оснований изменений с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору.

5.11. Районный коэффициент в размере 1,25 устанавливается на все виды выплат.

5.12. Надбавка руководителям учреждений их заместителям и руководителям структурных подразделений за квалификационную категорию устанавливается в размере от 9 до 18% включительно от должностного оклада.

5.13. Размер стимулирующей надбавки к должностному окладу (окладу) устанавливается Работникам на основании служебной записки, подаваемой руководителем структурного подразделения на имя директора с обоснованием

необходимости установления стимулирующих выплат, и может изменяться в соответствии с Положениями об оплате труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся надбавки за:

- ✓ качественные показатели деятельности учреждений (устанавливаются с учетом выполнения государственного задания);
- ✓ ученую степень;
- ✓ почетное звание;
- ✓ продолжительность непрерывной работы;
- ✓ надбавки за качество;
- ✓ премии по итогам работы за календарный год.

5.14. Работникам учреждения, на основании решения директора учреждения, может выплачиваться премия по итогам работы за календарный период (месяц, квартал, полугодие, год). Размер премии и срок ее выплаты устанавливаются приказом директора учреждения.

5.15. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения представителя работников трудового коллектива САКК.

О введении новых норм труда Работники извещаются не позднее, чем за два месяца.

5.16 Заработная плата Работникам выплачивается за первую половину месяца - 15 числа, за вторую - 30 числа каждого месяца.

5.17. В целях снижения затрат на получение, перевозку и выдачу наличных денежных средств, оперативности выдачи заработной платы, исключения депонирования заработной платы в САКК реализуется безналичная форма выплаты заработной платы.

5.18. В целях снижения затрат на получение, перевозку и выдачу наличных денежных средств, оперативности выдачи командировочных расходов и компенсации документально подтвержденных расходов Работников в САКК реализуется безналичная форма выплаты денежных средств.

5.19. При направлении Работника в служебную командировку за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок за все дни его работы по графику в САКК.

Если в период командировки Работник осуществлял трудовую деятельность в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата за работу в эти дни осуществляется в соответствии с трудовым законодательством в двойном размере на основании подтверждающих документов и заявления Работника. По желанию Работника, привлеченного в эти дни к работе, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Дни отъезда, приезда, а также дни нахождения в пути в период командировки, приходящиеся на выходные или нерабочие дни, подлежат оплате в двойном размере на основании подтверждающих документов и заявления работника. По желанию Работника, ему может быть предоставлен другой день

отдыха. В этом случае дни отъезда, приезда, а также дни нахождения в пути оплачиваются в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.20. Порядок оплаты труда и предоставления отпуска лицам, работающим в САКК на условиях совместительства, регулируется локальными нормативными актами.

5.21. Оплата труда Работникам, за исполнение обязанностей временно нетрудоспособного Работника, производится на основании предоставленных листков временной нетрудоспособности и табеля учета рабочего времени в течение месяца, следующего за месяцем, в котором осуществлялось замещение.

5.22. Работодатель в праве по письменному поручению Работника осуществлять платежи из его заработной платы.

5.23. Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого Работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

- о размерах, и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Порядок извещения Работника в день выдачи заработной платы (порядок выдачи расчетного листка), в том числе и посредством электронной почты, регулируется локальным нормативным актом.

6. Условия и охрана труда

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.

Работодатель в соответствии с ТК РФ обязуется обеспечить:

6.1.1. Безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

6.1.2. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

6.1.3. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.4. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

6.1.5. Применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты Работников.

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

6.1.7. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда.

6.1.8. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.9. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.1.10. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.1.11. Недопущение работника к исполнению им трудовых обязанностей, в случае отказа от прохождения медицинских осмотров в соответствии с установленным графиком прохождения медицинских осмотров в Университете.

6.1.12. Расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.13. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.1.14. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.1.15. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.16. Ознакомление Работников с требованиями охраны труда.

6.1.17. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения представителя работников САКК.

6.2. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

6.2.1. Обеспечить дополнительное профессиональное образование Работников за счет средств Работодателя вследствие неудовлетворительных условий труда, а также в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

6.2.2. Работникам, занятым на работах с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда, в полном объеме предоставлять льготы и компенсации, предусмотренные законодательством РФ о труде.

6.2.3. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если последние не могут быть проведены во вне рабочее время.

6.2.4. Ежегодно проводить анализ состояния охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости с последующим изданием итогового приказа с перечнем конкретных мероприятий.

6.2.5. В случае полной или частичной утраты работоспособности Работником по причине производственной травмы, профессионального заболевания или гибели работника на производстве, выплачивать суммы возмещения вреда в соответствии с законодательством РФ о труде.

6.2.6. Выполнять в ходе проведения мероприятий по охране труда требования нормативных документов и законодательных актов по охране труда и пожарной безопасности.

6.3. Каждый работник в соответствии с ТК РФ имеет право на:

6.3.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

6.3.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

6.3.3. Получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

6.3.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.

6.3.5. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с типовыми нормами в сфере охраны труда, действующими в САКК, за счет средств Работодателя.

6.3.6. Обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя.

6.3.7. Дополнительное профессиональное образование за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

6.3.8. Запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

6.3.9. Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные Работниками представительные органы по вопросам охраны труда.

6.3.10. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

6.3.11. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями по результатам прохождения периодического медицинского осмотра с сохранением за ним места работы (должности) и заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра согласно трудовому законодательству.

6.3.12. Гарантии и компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором, если работник занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.3.13. Повышенные или дополнительные компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которые могут устанавливаться локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения Работодателя.

6.4. После устранения воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами проведенной специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации Работникам не предоставляются.

6.5. Работник в соответствии с ТК РФ обязуется:

6.5.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.5.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, ин-

структаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.5.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.6.6. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

6.7. Представитель работников САКК в области охраны труда обязуется:

6.7.1. Обеспечивать контроль выполнения законодательства РФ по охране труда, в том числе предоставление работнику (его семье) гарантий и компенсаций при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании в соответствии с ТК РФ.

6.7.2. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда и выполнения Работодателем своих обязанностей.

6.7.3. Принимать участие в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний в САКК.

6.7.4. Контролировать правильность применения льгот для лиц, выполняющих работу с вредными и тяжелыми условиями труда. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

6.7.5. Участвовать в проведении специальной оценки условий труда.

6.7.6. Участвовать в проведении смотров-конкурсов по охране труда.

6.7.7. Проводить разъяснительную и информационную работу о необходимости соблюдения правил и норм охраны труда Работниками учреждения.

6.7.8. Участвовать в работе комиссии по приемке в эксплуатацию отремонтированных и (или) вновь вводимых учебных и производственных объектов, а также в работе комиссий по испытаниям и приемке из ремонта установок, агрегатов, станков и другого оборудования в части соблюдения требований охраны труда;

6.7.9. Выносить на рассмотрение администрации предложения по совершенствованию условий и охраны труда, распространению передового опыта в этой сфере.

6.8. Представитель работников САКК пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии, вводимой в САКК, требованиям охраны труда, в то же время может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) Работников. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов. Заключение независимой экспертизы, проведенной представителем работников САКК, представляется им государственной экспертизе или Работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения.

6.9. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

6.10. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с Законодательством Р.Ф.

6.11. За нарушение требований охраны труда Работники и Работодатель несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.12. В целях организации сотрудничества и обеспечения общественного контроля за состоянием условий и охраны труда создается комиссия по охране труда, в которую входят представители Работодателя и представитель работников САКК. Комиссия по охране труда организует совместные действия Работодателя и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование Работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу настоящего коллективного договора об охране труда.

7. Социальная сфера

7.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- Работодатель разрабатывает и осуществляет плановые мероприятия по сохранению и развитию социальной сферы в САКК;
- представитель работников САКК участвует в формировании социальных программ, а также осуществляет контроль над соблюдением законодательства в социальной сфере, за качеством работы подразделений САКК, оказывающих услуги социально-бытового характера.

К мероприятиям социальной направленности относятся:

7.2. Мероприятия, направленные на охрану здоровья Работников:

7.2.1. Работодатель обязуется:

- принимать участие в организации проведения диспансеризации Работников;
- предоставлять возможность для ДМС;
- принимать участие в организации проведения мероприятий, направленных на обеспечение охраны здоровья и жизни Работников;

- в случае несоответствия качества воды соответствующим нормативам обеспечить приобретение за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, аппаратов для питьевой воды, приобретение и монтаж установок для питьевой воды, приобретение бутилированной воды;

7.2.2. Представитель работников САКК обязуется организовывать спортивно-оздоровительную работу в коллективе.

7.3. Социально значимые и культурно-досуговые мероприятия.

7.3.1. Работодатель обязуется:

- организовывать социально значимые и культурно-досуговые мероприятия для Работников: праздничные вечера, встречи, экскурсии, посещения театров, концертов и т. п.;
- безвозмездно предоставлять помещения для проведения социально значимых и культурно-досуговых мероприятий для Работников;
- изыскивать возможность выделения средств на организацию и проведение социально значимых и культурно-досуговых мероприятий для Работников.

7.3.2. Представитель работников САКК обязуется:

- организовывать социально значимые и культурно-досуговые мероприятия для Работников: праздничные вечера, встречи, экскурсии, посещения театров, концертов и т.п.;
- изыскивать возможность выделения средств на организацию и проведение социально значимых и культурно-досуговых мероприятий для Работников.

7.4. Обеспечение Работников питанием.

Представитель работников САКК обязуется:

- осуществлять контрольные функции за организацией и качеством питания Работников в соответствии с действующим законодательством;
- по итогам контроля над организацией и качеством питания Работников направлять Работодателю результаты проверок и предложения по улучшению условий работы объектов общественного питания.

7.5. Социальные выплаты.

7.5.1. Социальные выплаты назначаются в виде материальной помощи, выплаты к юбилейным датам Работников и (или) в связи с выходом на пенсию. Работодатель может оказывать материальную помощь Работникам САКК в размере 4 000 рублей, при наличии экономии фонда оплаты труда.

7.5.2. Основанием к оказанию материальной помощи может служить тяжелое материальное положение Работников, необходимость медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе, приобретения лекарственных препаратов, жизненные ситуации, требующие срочных финансовых затрат (смерть близких родственников, рождение ребенка, свадьба и другие ситуации).

7.6. Другие социальные гарантии и обязательства Работодателя.

Работодатель обязуется:

- принимать меры по развитию системы обеспечения общественной безопасности сотрудников на территории САКК;
- организовать парковки для личного транспорта Работников;

8. Обязательства и ответственность сторон

8.1. Работодатель, Представитель работников САКК, Работники САКК обязаны соблюдать настоящий Коллективный договор.

8.2. Работодатель обязуется информировать:

- Об экономическом положении САКК.
- О предполагаемом сокращении рабочих мест.
- О предполагаемых изменениях в системе оплаты труда.
- О проводимых и намеченных мероприятиях по изменению социальных условий работников.

8.3. Представитель работников САКК обязуется:

8.3.1. Организовывать работу по заключению Коллективного договора и представлять интересы трудового коллектива в процессе его разработки и реализации.

8.3.2. Принимать участие в управлении средствами, направленными на социальную защиту Работников.

8.3.3. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и Работниками трудового законодательства и обязательств, предусмотренных коллективным договором.

8.3.4. Представлять и защищать интересы Работников.

8.3.5. Содействовать Работодателю в обеспечении эффективной деятельности САКК, повышении трудовой дисциплины, поддержании творческой атмосферы в коллективах подразделений.

8.4. В соответствии с ТК РФ Работодатель принимает решение с учетом мнения Представителя работников САКК в следующих случаях:

8.4.1. О временном введении и досрочной отмене режима неполного рабочего времени.

8.4.2. О привлечении работников к сверхурочным работам.

8.4.3. При определении перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем.

8.4.4. О разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

8.4.5. Об определении порядка и условий выплат Работникам (за исключением работников, получающих оклад) дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе.

8.4.6. О привлечении к работам в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ТК РФ.

8.4.7. О введении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, нормирование труда, сверхурочную работу.

8.4.8. Об утверждении формы расчетного листка.

8.4.9. Об установлении конкретных размеров повышения оплаты труда Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

8.4.10. О введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников.

8.4.11. Об утверждении правил внутреннего трудового распорядка организации.

8.4.12. Об утверждении правил внутреннего распорядка.

8.4.13. Об определении форм профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей.

8.4.14. Об утверждении инструкций по охране труда для работников.

8.4.15. Об установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающей по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

8.5. Итоги выполнения настоящего договора подводятся один раз в год и рассматриваются на совместном заседании руководства учреждения и представителя работников САКК.

Итоги доводятся до Работников учреждения через средства массовой информации.

8.6. Работодатель и представитель работников САКК обязуются представлять необходимую информацию для проверки выполнения коллективного договора.

8.7. В случае обнаружения нарушений обязательств по коллективному договору предпринимаются меры по их устранению с последующим сообщением о проделанной работе на очередном собрании.

8.8. Работодатель и представитель работников САКК вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц и Работников, нарушивших законодательство и не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором.

9. Процедура рассмотрения индивидуальных трудовых споров

9.1. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров создается комиссия по трудовым спорам из равного числа представителей Работодателя и Работников. Представители Работодателя назначаются приказом директора, а представители Работников избираются собранием. Состав комиссии объявляется приказом директора.

9.2. Если спор не будет урегулирован, он подлежит разрешению в порядке, установленном действующим законодательством.

10. Заключительные положения

10.1. Текущий контроль за соблюдением коллективного договора осуществляется директором и представителем работников САКК.

10.2. В порядке контроля за соблюдением коллективного договора Работодатель и представитель работников САКК имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию.

10.3. При уклонении от участия в коллективных переговорах и невыполнении обязательств по коллективному договору к виновным применяются меры, предусмотренные законодательством.

10.4. Представитель работников САКК имеет право организовывать акции протеста в защиту требований Работников в соответствии с законодательством РФ.

В настоящем положении
пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатью

23 (двадцать три) листа

Директор ГБОУ НСО «САКК
им. А.И. Покрышкина (инколуиштернат)

В.А. Горелкин

« 19 » февраля 2019 г



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1
к Коллективному договору ГБОУ НСО САКК им. А.И. Покрышкина
(школа-интернат), № 12-19 от 27.02.2019 г.
о продлении срока действия

г. Новосибирск

« 14 » февраля 2022 г.

Работодатель, в лице директора государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Новосибирской области «Сибирский авиационный кадетский корпус им. А.И. Покрышкина (школа-интернат)», Горелкина Владимира Михайловича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Новосибирской области «Сибирский авиационный кадетский корпус им. А.И. Покрышкина (школа-интернат)», в лице представителя трудового коллектива Ширина Вячеслава Юрьевича, действующего на основании решения общего собрания трудового коллектива от 30.08.2021 г. № 14, с другой стороны, в связи с окончанием срока действия Коллективного договора ГБОУ НСО «САКК им. А.И. Покрышкина (школа-интернат)», регистрационный № 12-19 от 27.02.2019 г., на основании статьи 43 Трудового кодекса РФ и п. 1.6 Коллективного договора от 27.02.2019 г. решили:

1. Продлить действия Коллективного договора государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Новосибирской области «Сибирский авиационный кадетский корпус им. А.И. Покрышкина (школа-интернат)» на 3 года – до 27 февраля 2025 г.

2. Дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами и является неотъемлемой частью Коллективного договора.

ПОДПИСИ СТОРОН:



В.М. Горелкин

Представитель трудового коллектива:



В.Ю. Ширин

К. 9.12-19 от 27.02.19

Департамент экономики и стратегического планирования мэрии города Новосибирска

ЗАРЕГИСТРИРОВАН

в Управлении по труду и эффективности деятельности муниципальных организаций мэрии города Новосибирска

Регистрационный № _____ от 14.02.2022

Начальник
управления *[подпись]* И.В. Зайкова
(подпись) (инициалы, фамилия)

Получено 14.02.2022