

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
Новосибирской области «Новосибирский колледж промышленных технологий»

Директор
ГБПОУ НСО
«Новосибирский колледж
промышленных технологий»



Представительный орган
работников в лице
председателя первичной
профсоюзной организации

Абрамова Е. И.

подпись

Принят на собрании (конференции) трудового коллектива
«29» сентября 2022 г.
протокол № 02

Подписан «19» октября 2022г.



Раздел I. Общие положения

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Новосибирской области «О социальном партнерстве в Новосибирской области» от 19.12.1997 № 89-ОЗ, Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования, науки Новосибирской области на 2020-2022 годы и другими законодательными и нормативными актами, затрагивающими трудовые и социальные вопросы.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в колледже и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей, направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильной и эффективной работы Учреждения.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель в лице директора Государственного бюджетного профессионального учреждения Новосибирской области «Новосибирский колледж промышленных технологий» Затолокина Максима Юрьевича.

Работники в лице председателя первичной профсоюзной организации Абрамовой Елены Ивановны, уполномоченного на общем собрании (конференции) работников и обучающихся ГБПОУ НСО «Новосибирский колледж промышленных технологий» представлять интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Сфера действия коллективного договора:

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников колледжа.

1.4. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

1.5. Работодатель учитывает мнение Представительного органа:

- по введению и отмене режима неполного рабочего времени;
- по привлечению работников к сверхурочным работам;
- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- по определению порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие, праздничные дни;
- по установлению дополнительных отпусков работников;
- по утверждению графика отпусков;
- по повышению оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу;
- по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда работников;
- по утверждению штатного расписания;
- по утверждению тарификации педагогических работников.

Кроме того, в соответствии с ч. 2 ст. 8 ТК РФ, производится принятие других локальных нормативных актов по согласованию с Представительным органом в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Раздел II. Оплата труда, гарантии и компенсации

2.1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом (рекомендовать с начислением, а не 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.

2.2. Средняя заработная плата педагогов по колледжу (педагог-организатор, социальный педагог, педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования, педагог-психолог), преподавателей (в т.ч. тренер-преподаватель) и мастеров производственного обучения колледжа, полностью отработавших норму рабочего времени, выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) с учетом выполнения качественных показателей деятельности, не должна быть ниже уровня, установленного в постановлении Правительства Новосибирской области от 29.04.2013 г. № 194-п «О мерах по поэтапному повышению заработной платы педагогов, преподавателей и мастеров производственного обучения государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования Новосибирской области».

2.3. В колледже действует Положение об оплате труда работников. Данным Положением об оплате труда установлены порядок и условия оплаты труда работников колледжа.

Положение об оплате труда разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением Правительства Новосибирской области от 26.06.2018г. № 272-п «Об становлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области», постановлением Губернатора Новосибирской области от 31.08.2007 № 341 «О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников государственных общеобразовательных организаций Новосибирской области» (с изменениями и дополнениями) в целях наиболее полного учета отраслевых факторов сложности труда и отраслевых особенностей условий труда при оплате труда работника и Областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области, на 2020 – 2022 годы.

2.4. В соответствии с вышеуказанным Положением оплата труда работников колледжа включает:

- должностные оклады (оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера и иные выплаты;
- выплаты стимулирующего характера;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством РФ, положением по оплате труда, Областным отраслевым соглашением.

На должностные оклады (оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1, 25.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда.

2.5. Размеры должностных окладов (окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников колледжа устанавливаются в соответствии:

- с Отраслевым тарифным соглашением (Приложение № 3 к Областному отраслевому соглашению);
- размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих установлены в приказе министерства труда и социального развития Новосибирской области от 13 июня 2019 г. № 620 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами.

Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре". Верхний предел учебной нагрузки не может превышать 1440 часов в год.

Тарификационный список преподавателей, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, рабочему учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Колледже и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

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

- работу в ночное время в размере 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;
- сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере;
- работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда). В соответствии со ст. 372 ТК РФ, оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, а именно: класс условий труда(вредный) 3.1. – 4%.

2.7. В Положении об оплате труда указаны виды и размер доплат, установленных работникам образовательных учреждений, за выполнение работ, не предусмотренных

ЕКС (Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), но непосредственно связанных с образовательным процессом, в штатном расписании, утвержденном приказом директора. Указанные доплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

Дополнительную выплату педагогическим работникам за осуществление классного руководства (кураторства), включая выплату в размере 5000 рублей, именуемую «ежемесячное денежное вознаграждение».

2.8. Педагогическим работникам колледжа, осуществляющим классное руководство (кураторство) предусматривается:

а) недопущение в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства (кураторства) в конкретной группе по инициативе Работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения групп с соблюдением законодательства о труде;

б) недопущение изменений или отмены педагогическим работникам размеров ранее установленных выплат за классное руководство (кураторство);

в) преемственность осуществления классного руководства (кураторства) в группах на следующий учебный год;

г) определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство (кураторство) в группах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в какой группе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство (кураторство);

д) временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (кураторство) пропорционально времени замещения, что предусматривается в дополнительном соглашении к трудовому договору;

е) за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству (кураторству) – Работодатель отменяет выплату за классное руководство (кураторство).

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

К выплатам стимулирующего характера относятся надбавки за:

- надбавка за ученую степень, ученое звание;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка качественные показатели эффективности учреждений;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении;
- надбавка за квалификационную категорию;
- премии по итогам календарного периода;
- премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Решение об установлении стимулирующих выплат конкретному работнику оформляется приказом директора.

2.10. Директор колледжа вправе производить единовременное премирование работников учреждения за выполнение важных и особо важных заданий в пределах фонда оплаты труда. Степень важности выполняемых заданий определяется руководителем учреждения письменно и доводится до конкретного исполнителя. Максимальный размер премии за выполнение важных заданий составляет 200% должностного оклада.

Максимальный размер премии за выполнение особо важных заданий не ограничен. Конкретный размер премий устанавливается приказом директора.

2.11. Заработная плата в колледже выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются:

За первую половину месяца – 16-го числа расчетного месяца;

За вторую половину месяца – 1-го числа месяца, следующего за расчетным.

в два срока – за первую половину месяца 16 числа текущего месяца с учетом стимулирующих выплат по показателям предыдущего месяца и за вторую половину месяца 01 числа месяца, следующего за текущим.

НДФЛ удерживается при выплатах заработной платы как за первую, так и за вторую половину месяца.

2.12. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. В день выплаты заработной платы выдается расчетный листок.

2.13. При выплате заработной платы извещать каждого работника в расчетном листке:

☐ 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.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

По письменному заявлению работника расчетный листок может быть направлен ему на электронную почту.

2.14. Работникам, уходящим в отпуск, заработная плата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случаях, если Работодатель не провел своевременную их выплату, отпуск по требованию работника может быть перенесен.

2.15. Расчет по заработной плате с увольняемыми работниками осуществляется в день увольнения.

2.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Колледжа.

2.17. 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.

2.18. Работодатель производит индексацию заработной платы работников колледжа в порядке и размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации и Новосибирской области.

Раздел III. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения с работниками колледжа заключаются на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его применения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

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

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, иными соглашениями и настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом колледжа, Положением об оплате труда работников, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о защите персональных данных работников и иными локальными актами, действующими в колледже и относящимися к трудовой функции работника.

Раздел IV. Рабочее время и время отдыха

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

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

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – 24 часа;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 35 часов;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, но не более 35 часов;
- для педагогических работников – 36 часов.

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

4.2. По соглашению между работником и Работодателем 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. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается согласно действующему законодательству:

- педагогическим работникам – 56 календарных дней;
- работникам в возрасте до 18 лет – 31 календарный день;
- работникам, имеющим инвалидность – 30 календарных дней;
- другим категориям работников – 28 календарных дней.

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

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

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись (ознакомлен с приказом) не позднее, чем за две недели до его начала.

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

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. Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, продолжительность которого устанавливается в зависимости от должности, объема работы, степени напряженности труда, а также с учетом положений статьи 119 Трудового кодекса РФ и постановления Правительства Новосибирской области от 28 января 2015 года № 29-п «Об установлении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Новосибирской области».

Работа в режиме ненормированного рабочего дня устанавливается работникам, занимающим нижеперечисленные должности, и компенсируется предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого исчисляется в календарных днях:

- Главный бухгалтер – 3 календарных дня;
- Бухгалтер – 3 календарных дня;
- Ведущий бухгалтер – 3 календарных дня;
- Комендант – 3 календарных дня;
- Комендант общежития – 3 календарных дня;
- Специалист по кадрам – 3 календарных дня;
- Секретарь руководителя – 3 календарных дня;
- Ведущий юрисконсульт – 3 календарных дня;
- Начальник отраслевого ресурсного центра – 3 календарных дня;
- Начальник хозяйственного отдела – 3 календарных дня;
- Специалист по учебно- методической работе- 3 календарных дня.;
- Ведущий инженер-3 календарных дня;
- Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования – 3 календарных дня;
- Слесарь-ремонтник – 3 календарных дня.

4.6. Дополнительный отпуск присоединяется полностью или частично по желанию работника к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год Работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника, в случаях предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

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

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

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

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

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

Раздел V. Кадровая политика и гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

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

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

5.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу колледжа не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников колледжа может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

5.4. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации колледжа, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения колледжа. В случае проведения процедур

банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.5. При сокращении численности или штата работников колледжа преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста.

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

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

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);
- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливает найм 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 последствий массового высвобождения работников.

Раздел VI. Охрана труда

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

6.1.1. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с установлением по ее результатам классов, предусмотренных ст. 14 указанного закона.

6.1.2. Выполнять комплексы организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.1.3. Обеспечивать выдачу работникам за счет средств Учреждения специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными «Нормами бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, в особых температурных режимах и связанных с загрязнением в ГБПОУ.НСО «Новосибирский колледж промышленных технологий».

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей.

6.1.5. Обеспечивает за счет средств Учреждения прохождение обязательных предварительных (при приеме на работу) и периодических (1 раз в год) медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

Для работников деятельность, которых связана с обучением детей (педагогических работников) прохождение обязательной периодической профессиональной гигиенической подготовки, её аттестация (отметка в личной медицинской книжке защищается голографическим знаком) проводится за счет средств работодателя.

6.1.6. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иным нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия.

6.1.7. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах 1 раз в 5 лет. По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

6.1.8. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации.

6.1.9. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим

6.1.10. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.11. 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, иными правовыми актами и КД.

6.1.12. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

6.1.13. В целях обеспечения охраны труда в колледже работодатель обязан выделять на мероприятия по охране труда не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации, в том числе:

- на мероприятия по улучшению условий и охраны труда;
- на проведение предварительных (при приеме на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, осуществляющих отдельные виды деятельности;
- на проведение специальной оценки условий труда;
- обучение по охране труда;
- обеспечение работников средствами индивидуальной и коллективной защиты.

Финансовое обеспечение предупредительных мер осуществляется страхователем за счет собственных средств с последующим возмещением произведенных им расходов за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации в пределах суммы, согласованной с территориальным органом Фонда на эти цели (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14.07.2021 № 467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами»).

6.1.14. Работодатель обеспечивает за счет средств Учреждения проведение диспансеризации Работников в соответствии со статьей 185.1 и в порядке,

предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, которые 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.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце втором, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6.2. При осуществлении своих должностных обязанностей и служебного долга каждый работник Учреждения, независимо от занимаемой им должности, обязуется:

6.2.1. Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования
- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях укрепления авторитета и обеспечения эффективной работы колледжа;
- 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 обучающимися проявлять уважение и понимание, с особым вниманием 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.

Раздел VII. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

Работодатель обязуется:

7.1. Работодатель поощряет работников, которые отработали календарный год без ухода на больничный одним календарным днем отдыха с сохранением заработной платы.

7.2. Работодатель ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в детских дошкольных муниципальных учреждениях.

7.3. Работникам предоставляется материальная помощь из средств, приносящих доход от деятельности на основании заявления:

- на лечение, при рождении ребенка, оздоровление, смерть близких, пожар и другие чрезвычайные обстоятельства - при наличии документов;
- выплаты к юбилейным датам работников (50,55,60,65 ... лет) - от приносящей доход деятельности, при наличии средств и соответствующих документов.

7.4. С целью повышения социального статуса молодых специалистов им предоставляются меры социальной поддержки, установленные на региональном уровне:

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

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

Раздел VIII. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Работодатель обязуется:

8.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также доступ к сети интернет, выделить для обеспечения деятельности профсоюзного органа оргтехнику, канцелярские принадлежности.

8.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере 1 %.

8.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

8.4. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности колледжа. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

Раздел IX. Заключительные положения

9.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

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

9.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора: от работодателя – директор колледжа

Затолокин Максим Юрьевич, от работников – председатель первичной профсоюзной организации Абрамова Елена Ивановна, уполномоченная решением Общего собрания работников № 02 от 29.09. 2022г.

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

9.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, реорганизации колледжа в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором колледжа.

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

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

При реорганизации или смене формы собственности колледжа 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 колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9.7. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.8. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников колледжа.

9.9. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

9.10. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

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

Приложения к коллективному договору:

1. Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда.
2. Форма расчетного листка.
3. Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, в особых температурных режимах и связанных с загрязнением.

Приложение №1

к Коллективному договору

Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Новосибирского колледжа
промышленных технологий»

_____ Е. И. Абрамова
_____ 2022

Утверждено:

Директор ГБПОУ НСО
«Новосибирского колледжа
промышленных технологий»

_____ М. Ю. Затолокин
_____ 2022

**Перечень должностей работников, занятых на работах
с вредными условиями труда**

Индивидуальный номер рабочего места	Профессия/ должность/ специальность работника	Итоговый класс (подкласс) условий труда
1	2	3
3	Специалист по кадрам	3.1
6	Старший мастер	3.1
7	Мастер производственного обучения (105Б)	3.1
8	Мастер производственного обучения (107Б)	3.1
9	Мастер производственного обучения (110)	3.1
16	Педагог-организатор	3.1
17	Социальный педагог	3.1
19	Преподаватель (205)	3.1
20	Преподаватель (206)	3.1
21	Преподаватель (211)	3.1
29	Преподаватель (103Б)	3.1
30	Преподаватель (106Б)	3.1
32	Преподаватель (206Б)	3.1
33	Преподаватель (210Б)	3.1
43	Библиотекарь	3.1
46	Комендант	3.1
47	Комендант	3.1
50	Паспортист	3.1
52	Сторож (вахтер) (1 разряда)	3.1
65	Слесарь-ремонтник (5 разряда)	3.1

Приложение № 2
к Коллективному договору

<p>Согласовано: Председатель первичной профсоюзной организации ГБПОУ НСО «Новосибирский колледж промышленных технологий» _____ Е. И. Абрамова _____ 2022</p>	<p>Утверждено: Директор ГБПОУ НСО «Новосибирский колледж промышленных технологий» _____ М. Ю. Затолокин _____ 2022</p>
--	--

Форма расчетного листка

2022

ФИО

Организация: ГБПОУ НСО «Новосибирский колледж промышленных технологий»

Подразделение:

К выплате:

Должность:

Оклад
(тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Оплата по окладу						НДФЛ		
Районный коэффициент						Профсоюзные взносы		
Оплата за пед. часы						Выплачено:		
_Надбавка за заведование кабинетом								
_Надбавка стимулирующая								
Компенсация выплаты								
Классное руководство								
Вознаграждение за классное руководство								

Долг предприятия на начало

0,00

Долг предприятия на конец

0,00

Общий облагаемый доход:

Приложение № 3
к Коллективному договору

<p>Согласовано:</p> <p>Председатель первичной профсоюзной организации ГБПОУ НСО «Новосибирский колледж промышленных технологий» _____ Е. И. Абрамова _____ 2022</p>	<p>Утверждено:</p> <p>Директор ГБПОУ НСО «Новосибирский колледж промышленных технологий» _____ М. Ю. Затолокин _____ 2022</p>
---	---

Нормы

бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, в особых температурных режимах и связанных с загрязнением в ГБПОУ НСО «Новосибирский колледж промышленных технологий»

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты в соответствии с нормами	Норма выдачи на год (единицы или комплекты)	Пункт типовых отраслевых норм (ТОН), примечание
1	Мастер производственного обучения	При постоянной занятости на резке металла на ножницах, прессах и станках: Костюм от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 1,5 года	Постановление Минтруда РФ от 25 декабря 1997г. №66 приложения 12 раздел I п.4
		Перчатки с полимерным покрытием или	2 пары	

		перчатки с точечным покрытием		
		Очки защитные	до износа	
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N997н, приложение п.127
		Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием	12 пар до износа	
		Очки защитные	до износа	
3	Слесарь-ремонтник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N997н, приложение п.152
		Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием	12 пар	
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа	
4	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N997н, приложение п.148
		Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием	12 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
5	Электромонтер по ремонту и	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной

	обслуживанию электрооборудования (слесарь-электрик)	Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием	12 пар До износа	защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N997н, приложение п.189
		Коврик диэлектрический	дежурные	
		Перчатки диэлектрические	дежурные	
6	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N997н, приложение п.171
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием	6 пар	
7	Уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N997н, приложение п.23
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием	6 пар	
		Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года	
		валенки с резиновым низом	1 пара на 2,5 года	

8	Машинист по стирке белья	халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N997н, приложение п.115
		Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Дежурные	
9	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или.	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н, п.19
10	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н, п. 122
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
11	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н, п.148
		Сапоги резиновые с защитным подноском или Сапоги болотные с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные	до износа до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа	
12	Мойщик посуды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда

		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	России от 09.12.2014 № 997н, п.92
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
13	Начальник лаборатории; старший лаборант	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н, п.102
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа	

Специалист по охране труда

Н. В. Синкина

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 01
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
(регистрационный № 31-22 от 20.10.2022)**

Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
Новосибирской области «Новосибирский колледж промышленных технологий»

Директор
ГБПОУ НСО
«Новосибирский колледж
промышленных технологий»



Представительный орган
работников в лице
председателя первичной
профсоюзной организации

Абрамова, Е. И.

подпись

Принят на собрании (конференции) трудового коллектива
«11» декабря 2023 г.
протокол № 02

Подписан «15» декабря 2023 г.



Мы, нижеподписавшиеся стороны коллективного договора:

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Новосибирской области «Новосибирский колледж промышленных технологий» в лице директора Затолокина Максима Юрьевича, именуемого далее Работодатель и работники организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Абрамовой Елены Ивановны, уполномоченного на общем собрании (конференции) работников и обучающихся ГБПОУ НСО «Новосибирский колледж промышленных технологий» представлять интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. В абзац 1 преамбулы раздела I. «Общие положения» заменить слова «Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования, науки Новосибирской области на 2020-2022 годы» на «Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2023-2025 г.».

2. В абзаце 2 пункта 2.3 раздела II. «Оплата труда, гарантии и компенсации» исключить слова «постановлением Губернатора Новосибирской области от 31.08.2007 № 341 «О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников государственных общеобразовательных организаций Новосибирской области» (с изменениями и дополнениями) в целях наиболее полного учета отраслевых факторов сложности труда и отраслевых особенностей условий труда при оплате труда работника», заменить слова «Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования, науки Новосибирской области на 2020-2022 годы» на «Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2023-2025 г.»

3. В абзаце 1 пункта 2.5 раздела II. «Оплата труда, гарантии и компенсации» заменить слова «размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих установлены в приказе министерства труда и социального развития Новосибирской области от 13 июня 2019 г. № 620 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами.» на

«размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих установлены в приказе министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области».

4. В пункте 2.9 раздела II. «Оплата труда, гарантии и компенсации» добавить к выплатам стимулирующего характера: «иные выплаты стимулирующего характера.»

5. Пункт 2.10 раздела II. «Оплата труда, гарантии и компенсации» изложить в следующей редакции:

«2.10. Руководитель учреждения вправе выносить предложения на Комиссию о единовременном премировании отдельных работников за выполнение важных и особо важных заданий. В случае отсутствия предложений о единовременном премировании работников от руководителя в адрес Комиссии, основанием для премирования за

выполнение важных и особо важных заданий может являться ходатайство (служебная записка) от:

- заместителей директора, главного бухгалтера и руководителей подразделений, подчиненных директору учреждения непосредственно;
- руководителей подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям директора – по представлению заместителей директора;
- остальных работников в подразделениях учреждения – по представлению руководителей подразделений по направлениям о премировании работников с указанием оснований для премирования;
- руководителей комиссий и рабочих групп, а также докладной записки о проделанной организационной работе.

2.10.1. Премия с учетом мнения Комиссии или на основании ходатайства (служебной записки) за выполнение важного и особо важного задания устанавливается приказом директора в пределах фонда оплаты труда, за счет средств областного бюджета и средств от приносящей доход деятельности. Максимальный размер премии за выполнение важных и особо важных заданий не ограничен.

2.10.2. Премия за выполнение важных и особо важных работ – выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения важного и особо важного задания с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с обеспечением рабочего процесса и уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течении месяца в выполнении важных работ и мероприятий;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- эффективное завершение учебного года, финансового года;
- подготовка учреждения к новому учебному году;
- иные основания.

2.10.3. Премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год).

Премии по итогам календарного периода работнику учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника, в пределах фонда оплаты труда, за счет средств областного бюджета и средств от приносящей доход деятельности. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, созданной в учреждении.

Премия по итогам календарного периода выплачивается работникам учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания руководителем учреждения приказа об установлении премии и не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия.».

6. В абзаце 2 пункта 4.5. раздела IV. «Рабочее время и время отдыха» дополнить список работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня:

- водитель – 3 календарных дня;
- начальник административно-правового отдела – 3 календарных дня;
- специалист по закупкам – 3 календарных дня;
- эксперт – 3 календарных дня.

7. Настоящее соглашение вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует до окончания срока действия коллективного договора.

