

2012 г.

2012 г.

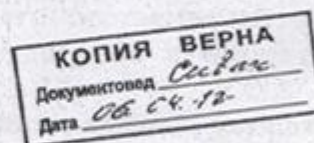
СИСТЕМА КАЧЕСТВА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственное бюджетное образовательное учреждение среднего
профессионального образования Новосибирской области
"Новосибирский профессионально-педагогический колледж"
на 2012-2014 год

Идентификационный номер: КД-СК-03.01-2012

Экз. № 2



Принят на собрании трудового коллектива
« 28 » ноября 2012 г.
протокол № 2

Подписан « 30 » *марта* 2012г.

Коллективный договор зарегистрирован в отделе экономического развития и трудовых отношений администрации Кировского района г. Новосибирска
Регистрационный № 16-12 от «02» апреля 2012г.

Главный специалист ОЭР
Ф.И.О. догосоров
Печать

Подпись

Конец

Директор С.С. Кузан

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Российской Федерации, Новосибирской области и Отраслевым тарифным соглашением по государственным образовательным учреждениям, подведомственным министерству труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области, на 2011-2013 годы. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в колледже, направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильной и эффективной работы колледжа.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работники колледжа в лице профсоюзной организации

руководство колледжа в лице директора, именуемого далее Работодатель.

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

1.4. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации коллективного договора, оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью, подлежат уведомительной регистрации в том же порядке, что и коллективный договор и доводятся до сведения работников колледжа.

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

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

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

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

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

1.7. Коллективный договор вступает в силу с даты его подписания и действует в течение трех лет.

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

1.8. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью.

2. Оплата труда

2.1. Порядок и условия оплаты труда работников устанавливаются Положением об оплате труда работников колледжа (далее – Положение), которое разработано в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением по государственным образовательным учреждениям, подведомственным министерству труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области, на 2011-2013 годы. (Приложение).

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

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

2.4. Работодатель с учетом мнения профсоюза устанавливает в Положении размер выплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными и иными условиями труда (по результатам аттестации рабочих мест), разделение рабочего времени на части, совмещение профессий (должностей) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы).

2.5. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам устанавливаются Работодателем в Положении, в пределах базового фонда оплаты труда, с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников. Решение об установлении стимулирующих выплат конкретному работнику оформляется приказом Работодателя.

2.6. Время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей месячного должностного оклада работника.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.7. Заработная плата в учреждении выплачивается в два срока 15 и 30 число каждого месяца.

2.8. 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.

3. Трудовые отношения

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

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

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

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

3.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в колледже и относящимися к трудовой функции работника.

4. Рабочее время и время отдыха

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

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

4.2. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.3. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности установленной графиком отпусков.

График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзной организации 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.

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. Помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предусмотренного законодательством, может предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, включая директора колледжа, по решению Совета колледжа.

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.

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска.

4.7. Работодатель предоставляет по желанию работника кратковременный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 5 календарных дней в случаях: свадьбы работника; свадьбы детей; рождения ребенка у работника, смерти одного из супругов, члена семьи (дети, родители, родные братья, сестры и др.). По желанию работника в указанных случаях он может взять дни в счет ежегодного отпуска с оплатой.

4.8. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и с учетом мнения профсоюза (представительного органа работников) по письменному приказу представителя работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

5. Кадровая политика и содействие занятости

5.1. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров проводится в соответствии с Положением о повышении квалификации кадров..

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

5.3. Работодатель проводит с профсоюзным комитетом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования. В целях предотвращения массового высвобождения работников разрабатывает соответствующие мероприятия.

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

производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе, с учетом гарантий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также при совмещении работы с обучением и повышении квалификации по направлению работодателя без отрыва от работы;

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

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

не допускает увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

своевременно (не менее чем за 3 месяца) представляет сведения о массовом высвобождении работников в органы государственной службы занятости населения и профсоюз;

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

5.5. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется время для поиска работы без сохранения заработной платы 2 часа в неделю.

6. Социальная поддержка

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

6.2. Работодатель осуществляет поддержку молодым специалистам, принятым на работу в учреждение после окончания высших и средних специальных учебных

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

6.3. Меры по улучшению жилищных условий работников предусмотрены в виде ходатайства перед районной администрацией о постановке в очередь на жильё.

6.4. Горячее питание работников осуществляется через услуги буфета, а также оборудованием мест приема пищи в преподавательских с электрочайниками и микроволновыми печами.

6.5. Работодатель и профсоюзный комитет содействует в выделении работникам организации и их детям путевок на санаторно-курортное лечение и в спортивно-оздоровительные лагеря.

6.6. Работодатель обязуется:

- предоставлять платные услуги работникам по обеспечению автотранспортом для перевозки грузов и изготовлению в мастерской колледжа изделий по индивидуальному заказу;
- помогать в проведении похорон сотрудников и пенсионеров, работавших ранее в колледже (выделять бесплатно транспорт, оказывать материальную помощь);
- выделять бесплатно грузовой и пассажирский транспорт для организованных поездок для загородного отдыха (с оплатой бензина);
- при наличии мест, поселять в общежитие сотрудников, остро нуждающихся в жилье;
- предоставлять льготу 50% оплаты обучения во внебюджетных группах детям сотрудников колледжа;
- возмещать за счет единого социального налога ФСС путевки санаторно-курортного лечения, в порядке очередности и согласно поданным заявлениям, в пределах величины, установленной законом о бюджете фонда.

7. Охрана труда

Работодатель:

7.1. Обеспечивает приобретение и выдачу за счёт 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 работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

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

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

7.4. Обеспечивает проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

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

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

Профсоюз:

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

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

7.8. Обращается в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

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

7.10. Содействует проведению аттестации рабочих мест по условиям труда в колледже.

8. Социальное партнерство.

Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза

Работодатель обязуется:

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

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

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

Профсоюз обязуется:

8.4. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников, в том числе в судебных и иных государственных органах.

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

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

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

9. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в орган по труду по месту нахождения организации и доводит текст коллективного договора до сведения работников в течение двух недель со дня его подписания.

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

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

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

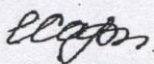
9.4. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

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

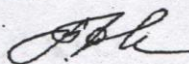
9.6. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по коллективному договору, виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

азработано рабочими группами, под руководством:

зам.директора по УР
председатель профкома

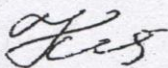


Е.Н. Сартакова
Т.Ф. Дрогаль



огласовано

начальник службы качества



Т.Г. Константинова



Министерство труда, занятости и трудовых ресурсов НСО
Государственное бюджетное образовательное учреждение
среднего профессионального образования Новосибирской области
«НОВОСИБИРСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа



2013 г.

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзной
организации НПК

«11» 2013 г.

Изменения в коллективный договор

Раздел 2. Оплата труда

Дополнить пунктом 2.8 в следующей редакции:

«Работодатели принимают меры по повышению реального уровня заработной платы работников организации, обеспечивая рост не менее 7% в год».

Изменения в коллективный договор зарегистрированы в органе по труду администрации Кировского района г. Новосибирска

Регистрационный № 84 от «25» сентября 2013 г.

Главный специалист ОЭРиТО

Войковская Т.А.

Ф.И.О.

Печать



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
к коллективному договору ГБПОУ НСО «Новосибирский профессионально-педагогический колледж» от 30.03.2012 № КД-СК-03.01-2012

г. Новосибирск

«10» марта 2015г.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Новосибирской области «Новосибирский профессионально-педагогический колледж» (ГБПОУ НСО «Новосибирский профессионально-педагогический колледж»), в лице директора Лузан Светланы Сергеевны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники ГБПОУ НСО «Новосибирский профессионально-педагогический колледж», в лице председателя профсоюзного комитета Рыболовлевой Ларисы Сергеевны, с другой стороны, в соответствии со ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации, заключили настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору ГБПОУ НСО «Новосибирский профессионально-педагогический колледж» от 30.03.2012 № КД-СК-03.01-2012 (далее - коллективный договор) о нижеследующем:

1. В коллективном договоре слова «государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования Новосибирской области «Новосибирский профессионально-педагогический колледж»» заменить словами «государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Новосибирской области «Новосибирский профессионально-педагогический колледж» (ГБПОУ НСО «Новосибирский профессионально-педагогический колледж»)», слова «Отраслевое тарифное соглашение по государственным образовательным учреждениям, подведомственным министерству труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области, на 2011-2013 годы» заменить словами «Отраслевое тарифное соглашение по государственным образовательным учреждениям, подведомственным министерству труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области, на 2014-2016 годы.».

2. Продлить действие коллективного договора ГБПОУ НСО «Новосибирский профессионально-педагогический колледж» на срок три года с учетом следующего:

2.1. Абзац 7 пункта 6.6 раздела 6 коллективного договора ГБПОУ НСО «Новосибирский профессионально-педагогический колледж» изложить в следующей редакции: «абзац 7 пункта 6.6 выплачивать материальную помощь в сложных жизненных ситуациях работникам (похороны близких родственников, в связи с тяжелой болезнью, чрезвычайные ситуации (пожар, наводнение)) колледжа из внебюджетных средств, при их наличии.».

2.2. Абзац 8 пункта 6.6 раздела 6 коллективного договора ГБПОУ НСО «Новосибирский профессионально-педагогический колледж» изложить в следующей редакции: «абзац 8 пункта 6.6 выплачивать пособие из внебюджетных средств, при их наличии, по решению совета колледжа при выходе на пенсию работникам длительное время проработавшим в колледже:
при стаже 10-15 лет до 0,5 оклада;
15-20 лет до 1 оклада;
20-25 лет до 2 окладов;
свыше 25 лет до 3 окладов.».

2.3. Дополнить абзацем 9 пункт 6.6 раздела 6 коллективного договора ГБПОУ НСО «Новосибирский профессионально-педагогический колледж» изложив его в следующей редакции: «абзац 9 пункта 6.6 выплачивать материальную помощь к юбилейным датам (50, 55, 60 лет) из внебюджетных средств, при их наличии.».

2.4. Дополнить пунктом 2.3.1. раздел 2 коллективного договора ГБПОУ НСО «Новосибирский профессионально-педагогический колледж» изложив его в следующей редакции: «2.3.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

Класс условий труда (вредный) 3.1. – 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда,

Класс условий труда (вредный) 3.2. – 6 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда,

Класс условий труда (вредный) 3.3. – 8 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда,

Класс условий труда (вредный) 3.4. – 10 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда,

Класс условий труда (опасный) 4 – 12 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем колледжа решения о проведении специальной оценки условий труда.

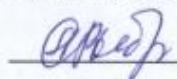
В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.».

2.5. Дополнить пунктом 4.9 раздел 4 коллективного договора ГБПОУ НСО «Новосибирский профессионально-педагогический колледж» изложив его в следующей редакции: «4.9. Помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предусмотренного законодательством, может предоставляться ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда – в размере 7 календарных дней.».

3. Настоящее дополнительное соглашение составлено в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон.

4. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора ГБПОУ НСО «Новосибирский профессионально-педагогический колледж» от 30.03.2012 № КД-СК-03.01-2012, вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Председатель профсоюзного комитета



Л.С. Рыболовлева

Директор ГБПОУ НСО «Новосибирский профессионально-педагогический колледж»


М.П.

С.С. Лузан

К коллективному договору №16-12

Департамент экономики, стратегического
планирования и инвестиционной политики
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

в комитете по труду муниципального сектора
экономики мэрии города Новосибирска

Регистрационный номер « — 24-03-20 157 »

Председатель комитета
по труду М.С.З.


(подпись) (инициалы, фамилия)



Директор
Лузан С.С.
«18» 06

2013 г.

Председатель профкома
Рыболова Н.С.
«18» 06

2013 г.



Дополнение
к коллективному договору
государственного бюджетного образовательного учреждения
среднего профессионального образования Новосибирской области
"Новосибирский профессионально-педагогический колледж"

Принят на собрании трудового коллектива
«14» 06 2013 г.

Дополнение к Коллективному договору зарегистрировано в отделе
экономического развития и трудовых отношений администрации Кировского
района г. Новосибирска
Регистрационный № 8/Н от «19» июня 2013 г.



Главный специалист ОЭРиТО
А.А. Войнова

Пункт 3. дополнить подпунктом следующего содержания:

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

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях укрепления авторитета и обеспечения эффективной работы учреждений профессионального образования;
- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами, быть доступным, открытым и доброжелательным. Во взаимоотношениях с обучающимися проявлять уважение и понимание, с особым вниманием относиться к их предложениям и пожеланиям, проявлять выдержку и такт;
- при осуществлении служебных полномочий исключать 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.