Министерство образования Нижегородской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
"НИЖЕГОРОДСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ"
(ГБПОУ НИК)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения "Нижегородский индустриальный колледж" на 2026-2029 г.г.

От работодателя:

Директор ГБПОУ НИК

_____А.Е. Никишин
«4» _____2026 г.

От работников:

Председатель представительного органа работников ГБПОУ НИК

_____Е.Ю. Ефремова
«4» _____2026 г.

1. Общие положения

1.1. Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение "Нижегородский индустриальный колледж", в лице директора Никишина Александра Евгеньевича, действующего на основании Устава (далее – Работодатель), с одной стороны, и работники Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Нижегородский индустриальный колледж», представленные на основании решения конференции работников ГБПОУ НИК (протокол от «29» мая 2026 года) представительным органом работников, в лице председателя представительного органа работников ГБПОУ НИК Ефремовой Елены Юрьевны, с другой стороны, в дальнейшем вместе именуемые - Стороны, в соответствии со ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации договорились о заключении Коллективного договора Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения "Нижегородский индустриальный колледж" на 2026-2029 годы (далее – Коллективный договор).

1.2. Настоящий Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.3. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Нижегородский индустриальный колледж» на основе взаимных интересов Сторон настоящего Коллективного договора.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и

преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, региональным соглашением.

1.5. Положения настоящего Коллективного договора являются обязательными как для Работодателя, так и для всех работников Работодателя, если иное не предусмотрено в настоящем Коллективного договоре.

1.6. Условия настоящего Коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, считаются недействительными и не подлежат применению.

1.7. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует в течение трех лет с момента его подписания.

1.8. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия вносятся путём заключения Сторонами дополнительного соглашения к настоящему Коллективному договору. Заключенное Сторонами дополнительное соглашение к Коллективному договору является его неотъемлемой частью.

1.9. Все приложения к настоящему Коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

1.10. Стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

2. Оплата труда.

2.1. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ НИК.

2.2. Базой для расчёта должностного оклада работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессионально-квалификационных групп. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты,

формирующие минимальный оклад по должности, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к окладу.

2.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ГБПОУ НИК.

2.4. Заработная плата выплачивается Работникам как в безналичной форме (на открытый банковский счет работника), так и наличными средствами (через кассу) не реже, чем два раза в месяц:

- 16 числа текущего месяца аванс;

- 1 числа следующего месяца окончательный расчет.

2.5. За выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.6. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере – 35 процентов от часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного на час работы) за каждый час работы в ночное время;

2.7. Оплата труда педагогических работников, выполняющих работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, производится с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория, в том числе в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	**Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1**
Учитель, преподаватель	Преподаватель, воспитатель, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также основам безопасности и защиты Родины сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности и защиты Родины)	Преподаватель – организатор основ безопасности и защиты Родины
Руководитель физического воспитания	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания), инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре)	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения), педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения), инструктор по труду, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре

2.8. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – на один год;

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350) – за один год;

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года – на 6 месяцев;

г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе к Работодателю в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождении аттестации – на 6 месяцев.

2.9. В случаях, когда размер оплаты труда Работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

а) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся у Работодателя, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

б) при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

в) при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

г) при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня издания акта о присвоении награждения;

д) при присуждении ученой степени доктора науки или кандидата наук – со дня принятия решения Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.10. При оплате труда педагогических работников, имевших квалификационную категорию по состоянию до 1 сентября 2023 года, при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию или после ее оставления по другим основаниям учитывается имевшаяся квалификационная категория.

2.11. Работодатель обязуется:

2.11.1. Разъяснять условия оплаты труда работнику при приеме на работу и в случае изменения системы оплаты труда;

2.11.2. При выплате заработной платы извещать каждого работника в письменной форме:

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

б) 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;

в) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

г) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.11.3. Ознакомить педагогических работников с педагогической нагрузкой на новый учебный год в письменном виде за два месяца до начала нового учебного года.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ГБПОУ НИК, а для Работников, режим рабочего времени которых отличается от режима рабочего времени, установленного Правилами внутреннего трудового распорядка – трудовым договором.

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для следующих категорий Работников:

3.2.1. для следующих педагогических работников - 36 часов в неделю:

- мастер производственного обучения;
- методист;
- педагог-организатор;
- педагог-психолог;
- преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины;
- руководитель физического воспитания;
- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
- социальный педагог;
- старший вожатый;
- старший методист.

3.2.2. для следующих категорий педагогических работников – в соответствии с установленными для них нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- инструктор по физической культуре – 30 часов в неделю;
- воспитатель – 36 часов в неделю;

3.2.3. для медицинских Работников – 39 часов в неделю:

- фельдшер;

- медицинская сестра;

- сестра-хозяйка;

- санитарка;

3.2.4. для Работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

3.2.5. для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

3.2.6. для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

3.2.7. для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю;

3.2.8. для женщин, работающих в сельской местности (филиал ДЮОООЦ «Красный плес») - 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе).

3.3. Для следующих педагогических работников устанавливается следующая норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы:

- педагог дополнительного образования – 18 часов в неделю за ставку заработной платы;

- преподаватель – 720 часов в год за ставку заработной платы.

3.4. Для остальных Работников продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю, за исключением случаев, предусмотренных Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается заключенным с ним трудовым договором на основании Коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3.6. Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных п.п. 3.2.4, 3.2.5 Коллективного договора для лиц соответствующего возраста.

3.7. Для Работников, замещающих должности, для которых в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка установлен сменный режим работы, Работодатель утверждает графики рабочего времени. Графики рабочего времени доводятся до сведения Работников не позднее чем за 1 (один) месяц до введения их в действие.

При составлении графиков рабочего времени Работодатель учитывает мнение представительного органа Работников в порядке, предусмотренном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Привлекать Работника по инициативе Работодателя к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника, допускается только в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы (в случаях и в порядке, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации);

- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (перечень работников с ненормированным рабочим днем установлен в Приложении № 2 к Коллективному договору).

3.9. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

-беременной женщины;

-одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

-лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника с учетом условий работы у Работодателя.

Оплата при работе на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы. Ежегодный трудовой отпуск и исчисление трудового стажа при работе на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели остаются без изменений.

3.10. Предоставление перерывов в работе в течение рабочего дня (смены) и выходных дней предусматривается Правилами внутреннего трудового распорядка ГБПОУ НИК.

3.11. Всем Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней, а работникам, указанным в п.п. 3.12 – 3.14 Коллективного договора - продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск).

3.12. Удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется следующим Работникам:

а) педагогическим работникам:

- воспитатель;

- инструктор по физической культуре;

- мастер производственного обучения;

- методист;

- педагог дополнительного образования;

- педагог-организатор;

- педагог-психолог;

- преподаватель;

- преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины;

- руководитель физического воспитания;

- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

- социальный педагог;

- старший вожатый;

- старший методист;

б) руководителям:

- директор;

- заместитель директора по учебной работе;

- заместитель директора по учебно-производственной работе;

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;

- руководитель УМЦ;

- старший мастер;

- заведующий отделением;

- заведующий отделением практики;

- заведующий учебной частью;

- руководитель ресурсного центра;

- руководитель ЦОПП НО;

- заместитель руководителя ЦОПП НО по учебно-методической работе;

- заместитель руководителя ЦОПП НО по развитию профессионального образования;

- директор (руководитель) филиала ДЮОООЦ «Красный плес»;

- заместитель директора ДЮОООЦ «Красный плес» по учебно-воспитательной работе.

3.13. Инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

3.14. Работникам в возрасте до 18 лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день.

3.15. Для Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена в Приложении № 2 к Коллективному договору.

3.16. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.17. Работодатель обязуется по письменному заявлению Работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

3.18. Работникам, имеющим детей-школьников в возрасте до 10 лет, по их письменному заявлению 1 сентября предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск на один календарный день.

3.19. Педагогические Работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, установленных приказом Минобрнауки России от 17.03.2025 N 236.

Продолжительность длительного отпуска определяется работником по согласованию с Работодателем.

Длительный отпуск предоставляется по завершении учебного года, в котором было подано заявление о предоставлении работнику длительного отпуска.

В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, Работодателем составляется график предоставления длительных отпусков с учетом мнения Первичной профсоюзной организации. Преимущественное право очередности предоставления имеют педагогические работники:

- имеющие стаж работы в Колледже более 10 лет,

- имеющие медицинские показания или другие причины, по которым нельзя перенести длительный отпуск на другой срок.

Разделение длительного отпуска на части возможно по согласованию с Работодателем.

Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае

заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с Работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск присоединяется к ежегодному оплачиваемому отпуску, если иное не указано в заявлении работника о предоставлении длительного отпуска.

Педагогическим работникам, работающим по совместительству, длительный отпуск предоставляется одновременно с предоставлением длительного отпуска по основному месту работы. Для предоставления отпуска педагогический работник, работающий по совместительству, предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

3.20. Работодатель обязуется предоставлять отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком в соответствии со ст. 255-256 Трудового кодекса Российской Федерации, а также отпуска, предусмотренные ст. 257 Трудового кодекса Российской Федерации, Работникам, усыновившим ребенка.

3.21. Работодатель обязуется предоставлять одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по их письменному заявлению – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

3.22. Следующим категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- работнику, отозванному из отпуска, неиспользованной в связи с отзывом из отпуска части отпуска;

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;

- работникам, работающим по совместительству – одновременно с отпуском по основной работе;

- мужу - в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у Работодателя;

- участникам, инвалидам Великой Отечественной войны; инвалидам, ветеранам боевых действий; военнослужащим, проходившим военную службу в воинских частях, учреждениях, военно-учебных заведениях, не входивших в состав действующей армии, в период с 22 июня 1941 года по 3 сентября 1945 года не менее шести месяцев, военнослужащим, награжденным орденами или медалями СССР за службу в указанный период; лицам, награжденным знаком "Жителю блокадного Ленинграда", и лицам, награжденным знаком "Житель осажденного Севастополя"; лицам, работавшим в период Великой Отечественной войны на объектах противовоздушной обороны, местной противовоздушной обороны, строительстве оборонительных сооружений, военно-морских баз, аэродромов и других военных объектов в пределах тыловых границ действующих фронтов, операционных зон действующих флотов, на прифронтовых участках железных и автомобильных дорог (в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах»);

- супругам военнослужащих – одновременно с отпуском военнослужащего супруга (в соответствии с Федеральным законом от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

- гражданам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС; инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы из числа: граждан (в том числе временно направленных или командированных), принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятых на эксплуатации или

других работах на Чернобыльской АЭС; военнослужащих и военнообязанных, призванных на специальные сборы и привлеченных к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ, а также лиц начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, проходивших (проходящих) службу в зоне отчуждения; граждан, эвакуированных из зоны отчуждения и переселенных из зоны отселения либо выехавших в добровольном порядке из указанных зон после принятия решения об эвакуации; граждан, отдавших костный мозг для спасения жизни людей, пострадавших вследствие чернобыльской катастрофы, независимо от времени, прошедшего с момента трансплантации костного мозга, и времени развития у них в этой связи инвалидности; а также граждане (в том числе временно направленные или командированные), принимавшие в 1988 - 1990 годах участие в работах по ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятые в этот период на эксплуатации или других работах на Чернобыльской АЭС; военнослужащие и военнообязанные, призванные на специальные сборы и привлеченные в эти годы к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ, а также лица начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, проходившие в 1988 - 1990 годах службу в зоне отчуждения (в соответствии с Законом РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);

- гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне и получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр) (в соответствии с Федеральным законом от 10.01.2002 № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»);

- лицам, награжденным нагрудным знаком "Почетный донор России" (в соответствии с Федеральным законом от 20.07.2012 №125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»);

- Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации и полным кавалерам ордена Славы (в соответствии с Законом РФ от 15.01.1993 №4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы»);

- Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы (в соответствии с Федеральным законом от 09.01.1997 № 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»);

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.23. По соглашению между Работодателем и Работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.24. Работодатель вправе отзывать Работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.25. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого

отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

3.26. Работник может быть освобожден от работы на основании его личного заявления в целях реализации его права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением за ним заработной платы.

3.27. Работникам, проходящим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции COVID-19, предоставляются два оплачиваемых дополнительных дня отдыха: непосредственно день прохождения вакцинации и следующий за ним день. В случае, если день прохождения вакцинации и(или) следующий за ним рабочий день выпадают на выходной день – дополнительный оплачиваемый выходной день переносится на следующий за ним рабочий день. В случае прохождения вакцинации против новой коронавирусной инфекции двухкомпонентной вакциной – оплачиваемые дополнительные дни отдыха предоставляются при прохождении вакцинации каждым компонентом вакцины, а также при ревакцинации.

Оплачиваемые дополнительные дни отдыха предоставляются на основании письменного заявления работника приказом Работодателя.

Работник должен предоставить копию документа, подтверждающего прохождение вакцинации против новой коронавирусной инфекции, в течение 5 рабочих дней с момента прохождения вакцинации – в случае непредоставления такого документа в установленный срок оплата

предоставленных дополнительных дней отдыха не производится, а работник считается отсутствовавшим на рабочем месте без уважительных причин (при отсутствии других уважительных причин отсутствия на рабочем месте).

3.28. В дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно на территории Работодателя иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности (воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, диагностической работы, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися и т.п.), а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную плату (классное руководство (кураторство), наставничество и т.д.), педагогические работники, ведущие преподавательскую работу, вправе не присутствовать на территории Работодателя в целях использования таких дней для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

4.Взаимодействие с работниками, выполняющими трудовую функцию дистанционно

4.1. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного Работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) Работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними Работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем направления соответствующего документа на бумажном носителе по почте заказным письмом с уведомлением о вручении по адресу места жительства Работника, указанному в трудовом

договоре, либо путем обмена электронными документами с использованием простой электронной подписи. Дистанционный Работник в трехдневный срок с момента получения документа обязан ознакомиться с ним под роспись и направить в адрес Работодателя подписанный со своей стороны документ об ознакомлении в форме документа на бумажном носителе по почте либо в форме электронного документа по электронной почте. В случае неисполнения Работником данной обязанности, а равно в случае получения от Работника отказа ознакомиться с документом под роспись, составляется соответствующий акт и Работник считается надлежащим образом ознакомленным с документом.

4.2. Взаимодействие дистанционного работника и Работодателя (далее в данном пункте – Стороны), в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам Работодателя, с вызовом Работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте, осуществляется путем обмена электронными документами с использованием простой электронной подписи с учетом следующих правил:

4.2.1. под электронным документом понимается сообщение в формате электронной почты, содержащее непосредственно в этом сообщении или в качестве приложения к нему электронный документ.

4.2.2. электронный документ считается подписанным простой электронной подписью (далее – ПЭП) Работника, если он направлен с адреса электронной почты Работника на адрес электронной почты Работодателя, непосредственного руководителя, указанными в трудовом договоре, дополнительном соглашении к нему.

4.2.3. электронный документ считается подписанным простой электронной подписью Работодателя, если он направлен с адреса электронной почты Работодателя, непосредственного руководителя на адрес электронной почты Работника, указанные в трудовом договоре, дополнительном соглашении к нему.

4.2.4. каждая Сторона обязуется обеспечить доступ лиц, уполномоченных на подписание электронных документов от ее имени, к простой электронной подписи (адресам электронной почты) исключительно с использованием кодов и(или) паролей. При этом Стороны обязуются соблюдать конфиденциальность указанных кодов и(или) паролей.

4.2.5. электронный документ считается доставленным Стороне, если он направлен ей на адрес электронной почты, указанными в трудовом договоре, дополнительном соглашении к нему.

4.2.6. электронный документ считается подписанным электронной подписью с момента, когда Сторона нажала кнопку «Отправить». После этого письмо отозвать нельзя и юридическая воля Стороны, направившей письмо, считается выраженной.

4.2.7. каждая Сторона обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в течение 1 рабочего дня.

4.2.8. если Сторона утрачивает доверие (в частности, но не ограничиваясь, в связи с утратой доступа к ПО, его хищением, а также несанкционированным использованием ПО, ПЭП, средств подтверждения, обнаружением возможных угроз безопасности информационной системы Стороны) к ПЭП и/или средствам подтверждения или возникновения у соответствующей Стороны разумных сомнений относительно возможной утраты доверия к ПЭП и/или средствам подтверждения, Сторона прекращает использовать и простую электронную подпись, и средства ее подтверждения, и незамедлительно, в течение одного календарного дня, уведомляет об этом другую Сторону любым доступным способом, в том числе посредством

телефонной связи. После этого Сторона должна сгенерировать новую простую электронную подпись и новые средства ее подтверждения, и уведомить другую Сторону любым доступным способом, в том числе по телефону, далее направив письменное уведомление о смене электронной почты Почтой России или курьерской службой. После получения уведомления Стороной, обе Стороны обязуются использовать для электронного взаимодействия между собой только новую ПЭП.

5. Трудовая дисциплина

Дисциплина труда – выполнение Правил внутреннего распорядка, обязательное для всех работников в соответствии с трудовым законодательством, Коллективным договором, трудовым договором, локальными и нормативными актами Работодателя.

5.1. Работодатель обязуется создавать условия, необходимые для соблюдения работниками трудовой дисциплины.

5.2. В целях поощрения работников за добросовестное исполнение трудовых обязанностей и высокие достижения в работе применяются следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- выплата премии;
- ходатайство о присвоении почетных званий и ведомственных наград.

5.3. Работодатель может применять за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей дисциплинарные взыскания, предусмотренные законодательством:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно статье 193 Трудового кодекса Российской Федерации, дисциплинарное взыскание налагается с учетом соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представителя работников.

Работник имеет право обжаловать дисциплинарное взыскание в Государственной инспекции труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

6. Обеспечение занятости

Стороны признают, что важным условием благополучия Работника является гарантированная занятость.

6.1. Работодатель обязуется обеспечивать максимально возможную занятость Работников, не ставить своей целью улучшение собственного экономического положения за счет сокращения численности Работников, не увольнять Работников по сокращению штатов, если его не принудит к этому жесткая экономическая необходимость.

6.2. Работодатель обязан предупредить Работника персонально под роспись не менее, чем за 2 месяца о предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией структурной единицы или сокращением численности штатов.

6.3. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1, 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляется свободное от работы время (10 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

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

6.5. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие Работники:

- лица, которым осталось 2 года и менее до наступления общеустановленного пенсионного возраста;

- лица, впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;

- проработавшие у Работодателя свыше 30 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста, другие лица, воспитывающие указанных детей без матери;

- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

6.7. Высвобождаемому Работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие имеющиеся вакантные рабочие места.

6.8. Работодатель обязуется при высвобождении Работников в связи с сокращением численности штата, обеспечивать строгое исполнение требований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и законом «О занятости населения» в части, не противоречащей Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.9. В целях устойчивого развития Работодателя, повышения потенциала работников, усиления социальной защищенности молодых работников (работники в возрасте до 30 лет включительно, впервые принятые на работу по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, и (или) получившие профессиональное образование по соответствующей профессии или специальности и впервые принятые на работу по данной профессии или

специальности) Стороны пришли к соглашению, что Работодатель обязуется осуществлять следующие меры поддержки молодых работников:

- создавать условия для профессиональной адаптации и профессионального роста молодых работников, в том числе посредством реализации системы наставничества;

- вовлекать молодых работников в развитие корпоративной культуры;

- информировать молодых работников о потенциальных возможностях саморазвития, обеспечения поддержки инновационной, научной и творческой деятельности;

- создавать условия для повышения квалификации молодых работников.

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации Работников

Стороны договорились, что Работодатель:

7.1. Возмещает расходы, связанные со служебными командировками, в соответствии с Положением о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работниками государственных учреждений Нижегородской области.

7.2. Оказывает материальную помощь Работникам в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам ГБПОУ НИК (приложение № 1 к Коллективному договору).

7.3. Поощряет денежными премиями Работников, заключивших трудовой договор на неопределенный срок, а также срочный трудовой срок на срок, превышающий 3 календарных месяца:

- в связи с юбилейными датами (начиная с 50 лет, каждые 5 лет) в размере 5000 рублей;

- в связи с празднованием дня рождения (не юбилейной датой) в размере 1 000 рублей.

7.4. Выплачивает компенсацию на транспортные расходы мастерам производственного обучения при прохождении производственной практики

обучающимися на предприятиях города и другим Работникам, в рамках осуществления должностных обязанностей вне места постоянной работы по маршрутным листам.

7.5. Предоставляет работникам Колледжа следующие услуги:

- оздоровление и отдых работников и членов их семей на базе ДЮОООЦ «Красный плес» со скидкой 10%;
- обучение на Курсах подготовки и переподготовки водителей транспортных средств по программам подготовки водителей транспортных средств категории «В», подготовки водителей транспортных средств категории «С» со скидкой 3 000 рублей, а также получение дополнительных образовательных услуг в Колледже со скидкой 10%.

7.6. Предоставляет для детей работников, работающих у Работодателя по основному месту работы, сладкие новогодние подарки. Сладкие новогодние подарки предоставляются для детей до 14 лет включительно. В случае, если у Работодателя трудоустроены по основному месту работы оба родителя, сладкие новогодние подарки предоставляются каждому родителю.

8. Охрана труда и здоровья Работников.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. обеспечить право работников на безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации);

8.1.2. проводить работу по созданию условий для осуществления трудового процесса в соответствии с действующим трудовым законодательством, Уставом и иными локальными актами по охране труда;

8.1.3. разработать, внедрить и совершенствовать систему управления охраной труда;

8.1.4. заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных, технических, санитарно-бытовых мероприятий по охране

труда, а также сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования и выполнять условия, указанные в нем;

8.1.5. использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение медицинских осмотров;

8.1.6. обеспечить обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и своевременное отчисление средств на эти цели;

8.1.7. обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством;

8.1.8. обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда или на работы в условиях, отличающихся от нормальных;

8.1.9. организовать обучение работников безопасным методам и приемам работы, а также проверку их знаний по охране труда в соответствии с нормативными документами;

8.1.10. проводить со всеми поступающими на работу, а также с работниками необходимые виды инструктажей по охране труда и пожарной безопасности;

8.1.11. разработать и утвердить программы вводного и первичного инструктажей, инструкций по охране труда по видам работ, имеющемуся оборудованию и по должностям штатного расписания;

8.1.12. осуществлять контроль состояния условий и охраны труда, выполнение соглашения по охране труда;

8.1.13. оказывать содействие контролирующим органам, членам комиссии по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в структурных подразделениях. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать действенные и неотложные меры;

8.1.14. проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем;

8.1.15. обеспечить соответствие параметров микроклимата в зимний и летний периоды, чистоты воздушной среды в соответствии с требованиями СанПиН в учебных, производственных, административных помещениях;

8.1.16. обеспечивать за счет средств Работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также в установленных случаях обязательного психиатрического освидетельствования Работников;

8.1.17. обеспечивать проведение предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров водителей транспортных средств;

8.1.18. организовать санитарные посты с аптечками для оказания первой помощи, укомплектованными в соответствии с рекомендациями Минздрава России;

8.1.19. проводить ремонт, реконструкцию и оснащение санитарно-бытовых помещений (санузлов, душевых), пищеблоков и обеденных залов;

8.1.20. обеспечивать работников за счет средств Работодателя сертифицированной спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с Положением о порядке обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;

8.1.21. обеспечить соблюдение работниками требований пожарной безопасности, требований гражданской обороны и защиты от чрезвычайных ситуаций, антитеррористической безопасности;

8.1.22. обеспечить помещения зданий автоматической противопожарной системой, противопожарными средствами.

8.2. Работники обязуются:

8.2.1. соблюдать требования охраны труда;

8.2.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

8.2.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

8.2.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.2.5. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

8.2.6. незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

8.2.7. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на

производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

8.2.8. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями

9. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность Сторон.

Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Работодатель совместно с представительным органом работников осуществляет контроль за исполнением Коллективного договора.

9.3. Работодатель совместно с представительным органом работников рассматривают в двухнедельный срок все возникающие разногласия и конфликты, связанные с выполнением Коллективного договора.

9.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10. Заключительные положения

10.1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Работодателя или расторжения трудового договора

с лицом, выполняющим функции единоличного исполнительного органа Работодателя.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности Работодателя Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации Работодателя Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.2. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

Приложение № 1
к Коллективному договору ГБПОУ НИК
на 2026-2029 г.г.

Положение
об оказании материальной помощи работникам Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения "Нижегородский индустриальный колледж" (в новой редакции)

Материальная помощь оказывается работнику в следующих случаях:

1. Материальная помощь оказывается работнику на основании его личного письменного заявления, поданного не позднее 3-х месяцев с даты наступления соответствующего события, и предоставления подтверждающих документов:

1.1. В случае потери (смерти) близких родственников (ребенка, матери, отца, мужа, жены) в размере 4000 рублей.

1.2. Пострадавшему от стихийных бедствий (пожар, наводнение и т.д.) – в сумме 5000 рублей.

1.3. В связи с продолжительной болезнью свыше 90 дней - в размере 5000 рублей.

1.4. В связи с бракосочетанием – 4000 рублей.

1.5. В связи с рождением ребенка – 4000 рублей.

2. Материальная помощь в связи с уходом на заслуженный отдых (пенсию) оказывается работнику единожды на основании его личного письменного заявления с приложением копии заявления об увольнении в связи с выходом на пенсию - в размере 5000 рублей.

3. Материальная помощь оказывается работнику (родителям детей-инвалидов) один раз в год на основании его личного письменного заявления и предоставления подтверждающих документов - в размере 5000 рублей.

4. Материальная помощь оказывается работнику, временно оказавшемуся в тяжелом материальном положении (не чаще, чем один раз в год) – в размере 5000 рублей.

Для целей оказания единовременной материальной помощи работник считается находящимся в тяжелом материальном положении в следующих случаях:

- получение государственной социальной помощи;

- среднедушевой доход семьи работника за последние шесть месяцев, предшествующие месяцу подачи заявления об оказании единовременной материальной помощи, ниже величины прожиточного минимума, установленного в Нижегородской области.

4.1. В целях подтверждения тяжелого материального положения к заявлению прикладываются:

4.1.1. Справка о составе семьи работника;

4.1.2. Документы, подтверждающие тяжелое материальное положение:

а) Копия документа, подтверждающего назначение государственной социальной помощи;

б) один из следующих документов:

- справки о доходах всех членов семьи работника, проживающих совместно с ним за последние шесть месяцев, предшествующие месяцу подачи заявления об оказании единовременной материальной помощи;

- справка из службы занятости населения о том, что (не) состоит на учете в качестве безработного;

- копия пенсионного удостоверения;

- копия справки об инвалидности.

5. В случае смерти работника выплачивается единовременная материальная помощь близкому родственнику (ребенку, матери, отцу, мужу или жене) на основании его личного заявления с приложением подтверждающих родство документов - в размере 4000 рублей. Работодатель может оказывать помощь в организации похорон работника.

Оказание материальной помощи производится на основании решения директора Колледжа.

От работодателя:	От работников:
Директор ГБПОУ НИК	Председатель представительного органа работников ГБПОУ НИК
_____А.Е. Никишин	_____Е.Ю. Ефремова
«4» июня 2026 г.	«4» июня 2026 г.

Приложение № 2
к Коллективному договору ГБПОУ НИК
на 2026-2029 г.г.

Перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность предоставляемого им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

№ п/п	Должность	Кол-во дней дополнительного отпуска
1	Директор	3
2	Главный бухгалтер	5
3	Заместитель директора по учебной работе	3
4	Заместитель директора по учебно-производственной работе	3
5	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	3
6	Заместитель директора по безопасности и хозяйственной работе	5
7	Начальник отдела организационно-правовой работы	5
8	Бухгалтер	3
9	Бухгалтер-калькулятор	3
10	Экономист	3
11	Экономист по закупкам	3
12	Юрисконсульт	3
13	Секретарь руководителя	3
ДЮООЦ «Красный плес»		
14	Директор (руководитель) филиала	3

От работодателя:

Директор ГБПОУ НИК

_____А.Е. Никишин
«_4_»_____2026 г.

От работников:

Председатель представительного органа работников ГБПОУ НИК

_____Е.Ю. Ефремова
«_4_»_____2026 г.

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

ГБПОУ НИК

г Нижний Новгород г Нижний Новгород

Зарегистрировано
30.06.2026 г.
№ регистрации 742/26-КД

1. Стороны, подписавшие коллективный договор:

Представитель работодателя - **ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "НИЖЕГОРОДСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ" Никишин Александр Евгеньевич тел._____**

Представитель работников - **Ефремова Елена Юрьевна тел._____**

2. Договор подписан 04.06.2026 г.

3. Срок действия договора

с 04.06.2026 г. по 03.06.2029 г.

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему коллективному договору:

«____» _____ 20____ г. , договор продлен

5. Возникшие конфликты по поводу заключения договора

_____

6. Предпринятые меры и результат урегулирования конфликта

_____