



НІЖИНСЬКА МІСЬКА РАДА ЧЕРНІГІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ
НІЖИНСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ ЧЕРНІГІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
(УСЗН Ніжинської МР)

вул. Гоголя, 6, м. Ніжин, Чернігівська обл., 16600, тел./факс (04631)7-34-23, e-mail: nemrada_upsz@cg.gov.ua, код ЄДРПОУ 03196216

23.01.2020 № 01-17/04/377

На № 14 від 16.01.2020

Директору Ніжинського медичного
коледжу Чернігівської обласної ради
Дуднік С.О.

Про повідомну реєстрацію змін
та доповнень до колективного договору

Повідомляємо, що зміни та доповнення до колективного договору на 2016-2020 роки між адміністрацією та профспілковим комітетом Ніжинського медичного коледжу Чернігівської обласної ради зареєстровано управлінням соціального захисту населення Ніжинської міської ради Чернігівської області 23 січня 2020 року за № 6.

Начальник управління

В.М. Куліч

**Зміни та доповнення до
Колективного договору**

на 2016 – 2020 р. р.

(реєстраційний номер 15 від 22.04.2016 року)

між адміністрацією та трудовим колективом

Ніжинського медичного коледжу

Чернігівської обласної ради

Прийняті на загальних зборах
трудового колективу

протокол № 1

від 14 лютого 2019 року

I. Внести зміни до розділу 4 «Забезпечення зайнятості. Трудові відносини. Режим праці та відпочинку», а саме:

Пункт 4.5. слід читати у наступній редакції:

Режим роботи в коледжі встановити з 7.00 годин ранку до 20.00 годин, але для кожного співробітника тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень.

II. Внести зміни до розділу 9 «ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ», а саме:

Пункт 9.2 слід читати у наступній редакції:

До Договору включені додатки №1, №2, №3, №4, №5, №6, №7, №8, №9, №10.

III. Додаток до колективного договору № 2 «Положення про преміювання працівників Ніжинського медичного коледжу за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків» викласти в новій редакції (додається)

IV. Додати до колективного договору додаток № 10 «Положення про надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам Ніжинського медичного коледжу Чернігівської обласної ради за сумлінну працю, зразкове виконання посадових обов'язків» (додається)

Ці зміни та доповнення є невід'ємною частиною колективного договору і набувають чинності з дня їх підписання представниками Сторін.

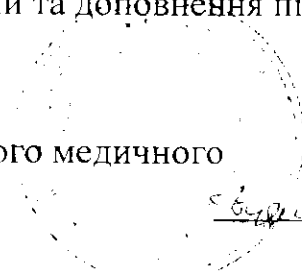
Всі інші умови колективного договору залишаються незмінними і Сторони підтверджують свої зобов'язання за ними.

Ці зміни та доповнення складено у 3-х примірниках, мають однакову юридичну силу та є автентичними за змістом.

Зміни та доповнення підписали:

Директор

Ніжинського медичного
коледжу


С. О. Дуднік «14» 11.07.20 2019 року

Голова первинної

профспілкової організації

І. Є. Лісовська «14» 11.07.20 2019 року

здійснюється відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати праці за підсумками роботи за місяць, квартал або рік.

1.4. В окремих випадках за виконання особливо важливої роботи або з нагоди ювілейних та професійних свят працівникам може бути виплачена одноразова премія.

1.5. Преміювання працівників здійснюється на підставі наказу директора коледжу, погодженого з профспілковим комітетом первинної профспілкової організації, в межах економії коштів фонду заробітної плати.

2. Показники преміювання

2.1. При визначенні премії заступникам директора, завідуючим відділеннями враховується:

- своєчасна та якісна підготовка навчального закладу до нового навчального року;
- організація чіткої роботи працівників коледжу, створення сприятливого мікроклімату в педагогічному та студентському колективі;
- систематична робота щодо зміцнення та покращення матеріально-технічної бази НМК;
- створення належних умов щодо забезпечення охорони життя та здоров'я студентів;
- організація та проведення на високому рівні навчально-виховного процесу в закладі;
- організація системи роботи щодо підвищення кваліфікації та професійної майстерності педагогів;
- створення належних умов щодо виконання навчальних програм;
- якісний та дієвий контроль за навчально-виховним процесом, якістю знань, умінь, навичок студентів;
- чітка організація роботи і здійснення контролю щодо забезпечення охорони життя і здоров'я учасників навчально-виховного процесу.
- чітка організація роботи щодо організації обліку та збереження матеріальних цінностей;
- належна організація та систематичний контроль протипожежного стану навчального закладу.

2.2. При визначенні розміру премії педагогічним працівникам враховується:

- ефективно володіння формами і методами організації навчально-виховної роботи, вмиле їх застосовування, що забезпечує результативність роботи;
- наявність власного або творче використання перспективного педагогічного досвіду;
- систематичне ведення дослідницько-пошукової роботи шляхом запровадження педагогічного експериментування, новаторських методик, розробки дидактичного матеріалу;

- проведення відкритих занять для колег на основі новаторських методик та власного досвіду (не менше 1 заняття протягом навчального року);
- активна участь у роботі методичних об'єднань;
- ініціативність та творчість у виконанні посадових обов'язків;
- активна участь в громадському житті навчального закладу;
- дотримання норм трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку навчального закладу;
- активна участь у підготовці навчального закладу до нового навчального року, проведенні позааудиторних та загальноколеджевих заходів, зміцненні матеріально-технічної бази навчального закладу;
- досягнення високих результатів у навчанні та вихованні студентів;
- наявність друкованих робіт;
- досягнення студентів (перемога в олімпіадах з навчальних предметів різного рівня, перемога в спортивних змаганнях різного рівня та інше).

2.3. При визначенні розміру премії іншим працівникам враховується:

- бездоганне виконання службових обов'язків, передбачених посадовою інструкцією, професійна сумлінна праця, якість роботи;
- ініціативність у діяльності та результативність у роботі;
- досягнення в роботі чи суспільній діяльності, які призвели до зростання рейтингу закладу на міському, районному та обласному рівні.

2.4. Розмір премії кожному окремому працівнику встановлюється відповідно до особистого внеску.

3. Джерела та розміри преміювання

3.1. На виплату премій спрямовуються кошти, створені за рахунок преміального фонду, та за рахунок економії фонду оплати праці, яка визначається як різниця між затвердженими плановими кошторисними призначеннями по фонду оплати праці (зі змінами відповідно до законодавства) та сумою фактичних видатків фонду оплати праці за відповідний період.

3.2. Видатки на преміювання плануються та здійснюються в межах асигнувань на оплату праці, затверджених в кошторисі Закладу на відповідний рік.

3.3. Індивідуальний розмір премій працівникам за виконання показників, зазначених в п. 2 цього Положення, встановлюється і визначаються директором коледжу.

4. Преміювання за виконання особливо важливої роботи та з нагоди ювілейних та святкових дат

4.1. Преміювання за виконання особливо важливої роботи або з нагоди ювілейних та святкових дат з урахуванням особистого вкладу здійснюється в кожному конкретному випадку за наказом директора коледжу.

4.2. Витрати на преміювання за виконання особливо важливої роботи

здійснюються в межах фонду заробітної плати, затвердженого кошторисом.

5. Порядок і терміни преміювання

5.1. Проект наказу про преміювання працівників Ніжинського медичного коледжу готує відділ кадрів і подає для розгляду директору.

5.2. Премія виплачується не пізніше терміну виплати зарплати за першу половину місяця, наступного за звітним.

6. Причини повного або часткового позбавлення премії

6.1. Розмір премії зменшується за:

Порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку:

- систематичне запізнення на роботу - позбавлення премії до 25%;
- невиконання завдань керівників структурних підрозділів та робіт - позбавлення премії до 50%;
- поява на робочому місці в нетверезому стані - позбавлення премії до 100%;
- прогул, відсутність на робочому місці без поважних причин більше 3 годин – позбавлення премії до 100%.


6.2. Премії не виплачуються за час відпусток, тимчасової непрацездатності, навчання.

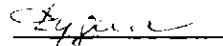
6.3. Працівникам, які відпрацювали неповний місяць у зв'язку з призовом до лав Збройних сил України, переведенням на іншу роботу, виходом на пенсію, звільненням у зв'язку зі скороченням штатів та з інших поважних причин, які передбачені трудовим законодавством, виплата премій може здійснюватися за фактично відпрацьований час.

6.4. Працівники, які звільнилися за власним бажанням або з ініціативи адміністрації, на яких були накладені адміністративні стягнення та які не забезпечили своєчасне і якісне виконання роботи, преміюванню не підлягають.

6.5. Керівнику, його заступникам, керівникам структурних підрозділів надається право позбавляти премії частково або повністю у разі порушення трудової дисципліни і внутрішнього розпорядку.

6.6 Зниження розміру премії або позбавлення її повністю оформлюється наказом по коледжу за той період, в якому було допущено порушення, із зазначенням причини.

Погоджено
Голова ПК
Ніжинського медичного коледжу

І.Є. Лісовська
«17» листопада 2019 року

Затверджую
Директор
Ніжинського медичного коледжу

С.О. Дуднік
«14» листопада 2019 року

Положення

**про надання щорічної грошової винагороди
педагогічним працівникам Ніжинського медичного коледжу
Чернігівської обласної ради
за сумлінну працю, зразкове виконання посадових обов'язків**

I. Загальні положення

1.1. Це Положення про надання грошової винагороди педагогічним працівникам Ніжинського медичного коледжу Чернігівської обласної ради за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків розроблено на підставі статті 57 Закону України «Про освіту», Статуту Ніжинського медичного коледжу, Колективного договору.

1.2. Положення про надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам передбачає порядок матеріального стимулювання працівників за зразкове виконання посадових обов'язків, творчу активність та ініціативу в реалізації покладених на них обов'язків, сумлінне, якісне та своєчасне виконання завдань та доручень, високу результативність у роботі, плідну працю, вагомий внесок у справу навчання та виховання студентів.

1.3. Це положення поширюється на педагогічних працівників навчального закладу, крім тих, які працюють за зовнішнім сумісництвом.

II. Порядок надання щорічної грошової винагороди

2.1 Щорічна грошова винагорода надається педагогічним працівникам Ніжинського медичного коледжу за результатами роботи за календарний рік з урахуванням особистого вкладу кожного працівника в загальні результати роботи відповідно до положення, яке затверджується директором коледжу за погодженням з профспілковим комітетом.

2.2. Обов'язковими умовами для розгляду питання про надання педагогічному працівнику щорічної грошової винагороди є:

- добросовісне ставлення до виконання своїх функціональних обов'язків;
- дотримання вимог законодавства про працю, правил з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони, Правил внутрішнього трудового розпорядку та інших нормативно-правових актів, що регламентують його трудову діяльність;
- постійне підвищення професійного рівня, кваліфікації, педагогічної майстерності, загальної культури;
- забезпечення умов для засвоєння студентами навчальних програм на рівні обов'язкових вимог щодо змісту, рівня та обсягу освіти, сприяння розвитку здібностей студентів;
- використання ефективних форм і методів навчання та виховання, педагогічне новаторство, впровадження передового педагогічного досвіду і новітніх технологій навчання;
- досконале володіння методикою організації навчально-виховного процесу;
- належну підготовку студентів до участі в олімпіадах та конкурсах;
- належну підготовку студентів до ліцензованого іспиту КРОК М;
- результативне впровадження в навчально-виховний процес сучасних інноваційних технологій.

2.3. Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам надається в межах фонду заробітної плати.

2.4. Розмір щорічної грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати).

2.5. Щорічна грошова винагорода нараховується та виплачується за основним місцем роботи на підставі наказу директора Ніжинського медичного коледжу, узгодженого з профспілковим комітетом коледжу.

2.6. Конкретний розмір грошової винагороди кожному працівнику встановлюється директором коледжу за поданням керівника відповідного структурного підрозділу в залежності від його особистого внеску в загальні результати роботи.

III. Обмеження щодо надання щорічної грошової винагороди

3.1. За погодженням з профспілковим комітетом педагогічний працівник може бути позбавлений грошової винагороди повністю або частково у разі:

- неналежного виконання посадових обов'язків;
- порушення строків виконання наказів, завдань;
- порушення норм чинного законодавства, трудової дисципліни, правил техніки безпеки, педагогічної етики;
- наявності випадків неналежного контролю за зберіганням матеріальних цінностей.

3.2. За погодженням з профспілковим комітетом працівники, які мають дисциплінарні стягнення, здійснили прогули без поважних причин або скоїли інший вчинок, який порушує етику колективних відносин, позбавляються щорічної грошової винагороди повністю.

3.3. Щорічна грошова винагорода не надається:

- педагогічним працівникам, звільненим протягом року за власним бажанням або за порушення трудової дисципліни, або внаслідок притягнення до кримінальної відповідальності;
- педагогічним працівникам, які працюють за зовнішнім сумісництвом.