



Автономная некоммерческая организация профессионального образования
«Международный техникум экономики, права и информационных
технологий»
(АНОПО «МТЭПИТ»)

ПРИКАЗ

30.12. 2022 г

Воронеж

№ 25

О продлении срока действия
Коллективного договора

В связи с завершением срока действия Коллективного договора между работодателем и работниками АНОПО «МТЭПИТ» по обеспечению социальных и трудовых гарантий работников от 14.01.2020 г., на основании решения общего собрания работников (протокол №1 от 30.12.2022 г.)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Продлить срок действия настоящего Коллективного договора до 13.01.2026 г.
2. Контроль по исполнению приказа оставляю за собой.

Директор _____

А.А. Андреещев



Автономная некоммерческая организация профессионального образования
«Международный техникум экономики, права и информационных технологий»
(АНОПО «МТЭПИТ»)

ПРОТОКОЛ
общего собрания работников
АНОПО «МТЭПИТ»

№ 1

от 30.12.2022

Председатель: Андреещев А.А.
Секретарь: Зюзина Е.В.
Присутствовало: 14 человек.

Повестка дня: принятие нового или продление срока действия предыдущего Коллективного договора.

Слушали:

1. Андреещева Александра Александровича, директора АНОПО «МТЭПИТ», который в своем выступлении отметил, что в связи с окончанием 13.01.2023 года срока действия Коллективного трудового договора между работодателем и работниками необходимо заключить новый или продлить действие предыдущего. Действующий Коллективный договор отвечает требованиям законодательства. Андреещев А.А. предложил продлить срок его действия еще на три года.
2. Глинкина Елена Федоровна, заместитель директора АНОПО «МТЭПИТ», напомнила о назначении существующего Коллективного договора и его содержании. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основании взаимных интересов сторон. Содержание Коллективного договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством. Если у представителей трудового коллектива нет замечаний или предложений по действующему Коллективному договору, то в соответствии со ст. 43 ТК РФ мы имеем право продлить наш действующий Коллективный договор еще на один срок – до 13.01.2026 года.
3. Прокофьева Наталья Анатольевна, представитель коллектива работников АНОПО «МТЭПИТ», предложила продлить Коллективный договор сроком на 3 года.

Вопрос был поставлен на голосование.

Проголосовали: 14 – «за»

0 – «против».

Решение было принято единогласно.

Постановили:

1. Продлить срок действия Коллективного договора от 14.01.2020 г. на 3 (три) года – по 13.01.2026 г.
2. Содержание действующего Коллективного договора оставить без изменений.
3. Данный протокол считать неотъемлемой частью Коллективного договора.

Председатель
Секретарь



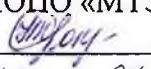
/ Андреещев А.А.
/ Зюзина Е.В.



**Автономная некоммерческая организация
профессионального образования
«Международный техникум экономики, права
и информационных технологий»**

СОГЛАСОВАНО:

Представитель коллектива работников
АНОПО «МТЭПИТ»

 Н.А. Прокофьева
«14» 01 2020г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор АНОПО «МТЭПИТ»

 А.А. Андреев
«14» 01 2020г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
Автономной некоммерческой организации
профессионального образования
«Международный техникум экономики, права
и информационных технологий»
на 2020 – 2022 годы**

г. Воронеж, 2020 г.

Оглавление

1. Общие положения.....	3
2. Трудовой договор и гарантии занятости работников.....	5
3. Рабочее время.....	7
4. Время отдыха	8
5. Оплата труда.....	9
6. Условия работы. Охрана и безопасность труда.....	9
7. Возмещение вреда, причинённого здоровью работника.....	12
8. Социальная сфера и медицинское обслуживание работников.....	12
9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	12
10. Заключительные положения.....	13

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работниками и работодателем Автономной некоммерческой организации профессионального образования «Международный техникум экономики, права и информационных технологий» (далее - Техникум) в лице их представителей. Сторонами настоящего Коллективного договора являются Автономная некоммерческая организация профессионального образования «Международный техникум экономики, права и информационных технологий», именуемая далее «работодатель», в лице директора Андреещева Александра Александровича и коллектив работников Техникума, именуемый в дальнейшем «работники», в лице представителя работников Прокофьевой Натальи Анатольевны, методиста АНОПО «МТЭПИТ», избранной на общем собрании и уполномоченной им.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующий социально-трудовые отношения в Техникуме и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Коллективный договор составлен в соответствии с действующим законодательством РФ на основе Трудового Кодекса РФ (ТК РФ), Федеральных законов: «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «Об образовании», Устава Техникума и иных нормативных актов регулирующих трудовые отношения в Российской Федерации.

1.3. Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и требований, предусмотренных настоящим договором.

1.4. Коллективный договор заключен в целях обеспечения принципов социального партнёрства, соблюдения социальных и трудовых прав и гарантий работников Техникума, соблюдения гарантированных законодательством льгот работникам, создания благоприятного психологического климата в коллективе, усиления социальной ответственности сторон за результаты учебно-воспитательной деятельности, обеспечения роста уровня социальной защищённости работников.

1.5. Договаривающиеся стороны берут на себя обязательства рассматривать социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работниками и работодателем в духе партнерства и взаимного уважения позиций каждой из сторон.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трёх лет до момента его продления или заключения нового Коллективного договора, а так же изменения, дополнения настоящего Коллективного договора.

1.7. Все условия настоящего Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон.

1.8. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Техникума, независимо от времени поступления на работу, (до или после вступления договора в силу) и не требует юридического оформления факта присоединения к его условиям.

1.9. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Техникума.

1.11. В случае пересмотра законодательных и нормативных актов федерального и регионального уровня в течение срока действия настоящего Коллективного договора в сторону улучшения положения работников и их социальной защищенности по сравнению с предусмотренными в настоящем договоре будут применяться новые нормы законодательных актов.

1.12. По вопросам, которые не урегулированы в Коллективном договоре, стороны должны руководствоваться действующим законодательством РФ.

1.13. Во исполнение настоящего Коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представителями работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.14. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление Техникумом, сохранность его имущества;
- добиваться стабильного финансового положения Техникума, роста его конкурентоспособности;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере возможности Техникума и в соответствии с законами РФ;
- учитывать мнение работников по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

Представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Техникума;
- нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- добиваться улучшения условий труда работников;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с действующим законодательством в Техникуме;
- в период действия Коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

Работники обязуются:

- полноценно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности, росту производительности труда;
- беречь имущество Техникума, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.15. Стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового Коллективного договора не позднее, чем за 3 (три) месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

1.16. Стороны по договоренности имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.17. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Техникума, расторжения трудового договора учредителя с директором, реорганизации Техникума в форме преобразования.

1.18. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения) Техникума Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.19. При смене формы собственности Техникума Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

1.20. При ликвидации Техникума настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.21. В случае создания в течение срока действия настоящего Коллективного договора новых обособленных подразделений Техникума, на них в полном объеме распространяются предусмотренные им правомочия работодателя и работников.

1.22. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий настоящего Коллективного договора (путём проведения собраний, отчётов ответственных работников). Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

2.1. Особенности регулирования трудовых отношений работников Техникума, определяются действующим законодательством РФ, Уставом Техникума, Правилами внутреннего распорядка и локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с настоящим Коллективным договором и не противоречащими ему.

2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ.

2.3. В целях подтверждения соответствия руководителей и педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности в Техникуме проводится аттестация руководителей и педагогических работников в соответствии с положением об аттестации работников.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, Коллективным договором.

2.3.2. Оформлять изменения условий трудового договора путём составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключённого ранее трудового договора, и с учётом положений настоящего Коллективного договора.

2.3.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 ТК РФ, ст. 74 ТК РФ.

2.3.4. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производить после предоставления работо-

дателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ).

2.3.5. Сообщать работникам не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно, не позднее чем за три месяца. Массовым увольнением является высвобождение 10 % и более работников.

2.3.6. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работники, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
- проработавшие в Техникуме свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 14-летнего возраста или ребенка-инвалида до 18 лет;
- отцы, воспитывающие детей без матери до 14-летнего возраста, или ребенка-инвалида до 18 лет.

2.3.7. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178, 180 ТК РФ).

2.3.8. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод работника на другую работу допускается лишь с его письменного согласия, кроме случаев, предусмотренных законом.

2.3.9. Согласно ст.261 ТК РФ беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет - не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев, предусмотренных пунктами 1, 5 – 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса.

2.3.10. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию в Техникуме, путём предоставления удобного графика работы, если это не будет противоречить интересам Техникума и условиям проведения учебного процесса.

2.3.11. Согласно ст.178 ТК РФ работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2.4. Работник обязуется:

2.4.1. Выполнять условия заключённого трудового договора.

2.4.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и иные локальные нормативные акты Техникума.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1 Продолжительность рабочего времени работников Техникума регулируется Трудовым законодательством, Уставом Техникума, трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием учебных занятий.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать нормы, установленной действующим законодательством.

В Техникуме применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), шестидневная рабочая неделя с одним выходным (воскресенье).

Директору, заместителям директора, начальникам отдела, заведующим, методистам, педагогу-организатору, педагогу-психологу рабочее время не должно превышать 36 часов в неделю, рабочий день начинается с 8 часов 30 минут и заканчивается в 16 часов 00 минут при пятидневной рабочей неделе. Рабочий день при шестидневной рабочей неделе начинается с 8 часов 30 минут и заканчивается в 15 часов 00 минут, а в субботу с 8 часов 30 минут и заканчивается в 13 часов 30 минут.

Преподавателям рабочее время не должно превышать 36 часов в неделю. В пределах рабочего времени преподаватели должны вести все виды учебной, учебно-методической, воспитательной и других работ, вытекающих из занимаемой должности и календарно-тематического плана. Время начала и окончания рабочего дня для преподавателей определяется расписанием занятий.

Остальным работникам рабочее время не должно превышать 40 часов в неделю, рабочий день начинается с 8 часов 30 минут и заканчивается в 17 часов 00 минут при пятидневной рабочей неделе. Рабочий день при шестидневной рабочей неделе начинается с 8 часов 30 минут и заканчивается в 16 часов 00 минут, а в субботу с 8 часов 30 минут и заканчивается в 13 часов 30 минут.

Приказом директора режим рабочего времени отдельных работников или подразделений может быть изменён.

3.3. В Техникуме ненормированный рабочий день может устанавливаться в случаях, когда интересы организации процесса обучения потребуют этого. В этом случае перечень работников с ненормированным рабочим днем будет утверждён приказом директора.

3.4. В Техникуме может устанавливаться сокращенное рабочее время по согласованию между сторонами трудового договора только в случаях, предусмотренных законодательством РФ (ст. 92 ТК РФ).

3.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до во-

семнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- в предпраздничные дни.

3.6. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ только с предварительного согласия работников. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники до 18 лет, инвалиды, женщины, имеющие детей до 3 лет.

3.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Техникума, производится с письменного согласия работников и по приказу директора.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, определенных частью третьей ст. 113 ТК РФ.

3.8. Привлечение работников Техникума к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Техникума, Правилами внутреннего трудового распорядка Техникума, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по приказу директора с письменного согласия работника и с соблюдением ст.60, 97, 99 ТК РФ.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. При пятидневной рабочей неделе выходные дни – суббота, воскресенье. При шестидневной рабочей неделе – один выходной день, воскресенье. По скользящему графику выходные предоставляются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

4.2. Перерыв на обед в организации устанавливается с 12 часов 30 минут до 13 часов.

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных спецификой учебного процесса и организацией труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются работодателем.

4.3. Директору, заместителям директора, начальникам отдела, заведующим, методистам, педагогу-организатору, педагогу-психологу, преподавателям предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, всем остальным работникам – продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению работника и работодателя оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трёх месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

4.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с ра-

ботником не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

4.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска или исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

4.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате за время ежегодного и дополнительного оплачиваемого отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

4.9. В соответствии с законодательством отдельным категориям работников предоставляются ежегодные дополнительные отпуска. Работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительный отпуск до 5 календарных дней для работников, занятых в тяжелых, опасных или вредных условиях труда.

4.10. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных законодательством РФ (статья 128 ТК РФ) в связи:

- со свадьбой самого работника до 5 дней;
- со свадьбой детей до 5 дней;
- со смертью родственников и близких до 5 дней;
- с рождением ребенка до 5 дней;
- в других случаях по договоренности между работником и работодателем.

Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно. Перенесение указанных отпусков на следующий календарный год не допускается.

5. ОПЛАТА ТРУДА И ПРЕМИРОВАНИЕ

5.1. В Техникуме применяются следующие системы оплаты труда: повременная, повременно-премиальная, почасовая.

5.2. Минимальная оплата труда в Техникуме не может быть меньше, установленной законодательно. В минимальную оплату труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной трудовым договором минимальной оплаты труда.

5.3. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется в трудовом договоре, он не может быть более 100 % тарифной ставки (должностного оклада).

5.4. Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, в связи с разделением рабочего дня (смены) на части, за ненормированный рабочий день, за особые заслуги в соответствии с действующим в Техникуме Положением об оплате труда.

5.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, 2-го и 17-го числа каждого месяца в кассе Техникума или на счета пластиковых карт (по желанию сотрудников). В связи с Новогодними каникулами и Рождеством Христово выплата заработной платы за декабрь каждого календарного года производится не позднее 31 декабря соответствующего календарного года. Аванс выплачивается в размере 30- 50% от оклада без учета надбавок, 17 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

5.6. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

5.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

5.8. При нарушении работодателем установленного срока (п.5 настоящего Коллективного договора) соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.9. Работодатель может осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ и исходя из имеющихся в Техникуме средств.

5.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе директора, возможно только в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам, сокращения количества групп;
- временного увеличения учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

5.11. Премии в Техникуме выплачиваются при наличии финансовых средств в виде:

- премий по итогам работы Техникума в целом - не реже одного раза в год (за полугодие, квартал);
- премий (поощрительных выплат) разового характера.

5.12. Премии по итогам работы Техникума в целом - не реже одного раза (за полугодие, квартал) выплачивается тем работникам Техникума за фактически отработанное время, которые в течении периода, за который осуществляется премирование, своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности, что в свою очередь обеспечило бесперебойную работу техникума в целом в рамках его видов деятельности, предусмотренную Уставом. Премии устанавливаются по приказу директора Техникума на основании служебной записки руководителя структурного подразделения.

5.13. Премии (разовые поощрительные выплаты) устанавливаются по приказу директора на основании служебной записки руководителя структурного подразделения с обоснованием необходимости установления указанной выплаты конкретному работнику или группе работников Техникума. Служебная записка визируется главным бухгалтером.

5.14. Премии (разовой поощрительной выплаты) максимальными размерами не ограничиваются.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Работодатель признает, что одним из приоритетных направлений его деятельности является обеспечение права работников Техникума на охрану труда.

С этой целью работодатель обязуется:

- обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний;
- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Техникума обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья людей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;
- организовать проверку знаний работников Техникума по охране труда согласно плану мероприятий по охране труда на год;
- проведение пропаганды безопасного труда: создание стендов, уголков и т.д.;
- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Техникума;
- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством РФ;
- по запросу работника информировать о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты (указанная информация должна быть предоставлена работнику по его просьбе);
- осуществлять контроль совместно с полномочными представителями коллектива работников за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах;

6.2. Работодатель организывает проведение за счет собственных средств периодических и обязательных предварительных медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров. Не допускаются к педагогической деятельности лица предусмотренные ст. 331 Трудового кодекса РФ.

6.3. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;
- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

Отказ работника от выполнения работы возможен в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений после официального предварительного (за один день) письменного уведомления непосредственного руководителя о принятом решении.

При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере двух третей средней заработной платы.

6.4. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.5. Работодатель предусматривает на мероприятия по охране труда средства в сумме не более 0,2% от суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЁННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

7.1. Техникум несет ответственность за вред, причинённый здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей согласно законодательству РФ.

8. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ.

8.1. Работодатель обязуется обеспечить работнику право на обязательное социальное страхование.

8.2. В случае возникновения чрезвычайных обстоятельств работникам может быть выплачена материальная помощь.

8.3. Материальная помощь выплачивается из собственных средств работодателя на основании приказа директора по личному заявлению работников.

8.4. Материальная помощь может выплачиваться в случае тяжелой болезни или смерти близкого родственника: мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры.

8.5. В исключительных случаях работодатель имеет право по своему усмотрению оказать материальную помощь работнику при наличии иных обстоятельств чрезвычайного характера.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны настоящего Коллективного договора договорились:

9.1 Разъяснять условия Коллективного договора среди работников Техникума. Информировать работников о ходе выполнения Коллективного договора.

9.2. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).

9.3. Заключившие Коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае на-

рушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока, Коллективный договор продлевается на три года или заключается новый Коллективный договор.

10.2. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трёх дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.4. Контроль над выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

10.5. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.6. Если условия деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего Коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:

ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации.

ТД - Трудовой договор.

КД - Коллективный договор.

КОАП - «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

Приложения:

Приложение №1. Правила внутреннего распорядка Автономной некоммерческой организации профессионального образования «Международный техникум экономики, права и информационных технологий».