

Автономная некоммерческая организация "Центр обучения новым технологиям компании МАДЕЛОН"
(АНО ЦОНТ компании "МАДЕЛОН")

УТВЕРЖДЕН общим собранием АНО ЦОНТ
компании "МАДЕЛОН"
2 февраля 2015 г
Протокол № 1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

От работников: Представитель коллектива АНО ЦОНТ компании "МАДЕЛОН"
Е.В. Новикова «2» февраля 2015

От работодателя: Директор АНО ЦОНТ компании "МАДЕЛОН"
Е.А. Михеева «2» февраля 2015

СОДЕРЖАНИЕ

Общие положения.....	3
Взаимоотношения, обязательства, ответственность сторон.....	4
Участники социально-трудовых отношений, их права и обязанности	6
Трудовой договор	9
Оплата труда.....	12
Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	13
Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	15
Рабочее время и время отдыха	17
Трудовой распорядок. Дисциплина труда.....	24
Охрана труда и здоровья	26
Социальные гарантии, льготы и компенсации	32
Гарантии профсоюзной деятельности	33
Прочие условия договора	35
Используемые нормативные правовые документы.....	36
Приложения к коллективному договору	37

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор (далее - Договор) - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в автономной некоммерческой организации «Центр обучения новым технологиям компании МАДЕЛОН» г. Москвы (далее - АНО) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон (ст. ст. 23-25 ТК РФ) на добровольной и равноправной основе на неопределенный срок в целях:

создания системы трудовых и профессиональных отношений в АНО, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы, долгосрочному поступательному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;

установления социально-экономических прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

повышения уровня жизни работников и членов их семей;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.3. Договор гарантирует защиту законных прав и интересов работников в вопросах оплаты труда, занятости, условий высвобождения, повышения квалификации, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, предоставления и продолжительности отпусков, улучшения условий и охраны труда, гарантий и льгот работникам, медицинского обслуживания, оздоровления и отдыха работников и членов их семей, социальных услуг и льгот.

1.4. В Договоре, с учетом финансово-экономического положения работодателя, устанавливаются льготы и преимущества для работников (ст. ст. 40, 41, 42 ТК РФ).

1.5. Интересы работников Учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Учреждения, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляет Новикова Е.В.

1.6. Договор заключается работниками колледжа в лице представителя трудового коллектива – Новиковой Е.В. и работодателем в лице директора – Михеевой Е.А., представляющей интересы АНО (далее - Работодатель).

1.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.8. При приеме на работу новых работников Работодатель знакомит их с действующим Договором.

1.9. Настоящий Договор разработан в соответствии с законодательством РФ.

1.11. Настоящий Договор заключен на срок на 2015 -2017 годы, вступает в силу с момента подписания и действует в течение всего срока.

С момента подписания настоящего Договора, условия ранее заключенного Договора теряют силу.

1.12. В случае отсутствия конфликта интересов и отсутствия изменений в Трудовом законодательстве РФ, касаемых духа и буквы Коллективного договора, Стороны имеют право продлевать действие настоящего Договора на неопределенный срок (ст.43 ТК РФ).

1.13. Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон на совместных заседаниях работодателя и представителя коллектива с оформлением в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения (ст.44 ТК РФ).

1.14. Во исполнение настоящего Договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права по согласованию с представителем трудового коллектива. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Договором. Приложения к Договору являются его неотъемлемой частью.

2. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ, ОБЯЗАТЕЛЬСТВА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

2.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в Договоре, могут быть реализованы при условии социального партнерства в сфере труда.

2.2. Социальное партнерство - система взаимоотношений между сторонами Договора, органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст.23 ТК РФ).

2.3. Постоянный контроль за выполнением настоящего Договора осуществляет представитель трудового коллектива.

2.4. Выполнение Договора обсуждается на совместных заседаниях Работодателя и Представителя трудового коллектива. Итоги выполнения Договора в целом обсуждаются и утверждаются ежегодно на собрании работников АНО. С отчетом выступают стороны, подписавшие Договор.

2.5. При возникновении непредвиденных ситуаций, в случае изменения действующего в РФ законодательства и других, мотивированно обоснованных случаях, Работодатель или Представитель коллектива вправе выступить с инициативой о пересмотре или отмене отдельных статей и приложений коллективного договора, а так же переносе срока их исполнения. Изменение или отмена статей оформляется совместным решением.

2.6. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по заключению или изменению Договора, производится в порядке, установленном законодательством РФ.

2.7. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования АНО, расторжения трудового договора с директором АНО (ст. 43 ТК РФ).

2.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) АНО Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

2.9. При смене формы собственности АНО Договор сохраняет свое действие в течение 3-х (трех) месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

2.10. При ликвидации АНО Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

2.11. Обязательства Работодателя:

2.11.1. Работодатель признает Представителя коллектива единственным и исключительным представителем всех работников АНО при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении АНО, рассмотрении трудовых споров работников и других вопросов социального характера;

2.11.2. Работодатель не препятствует проведению на территории Учреждения собраний трудового коллектива;

2.11.3. Работодатель представляет Представителю трудового коллектива, по его запросу, информацию в объеме, необходимом для контроля настоящего Договора;

2.11.4. Работодатель обязуется рассматривать представления представителя трудового коллектива о выявленных нарушениях законов или иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, положений настоящего Договора, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах в недельный срок, после получения соответствующего уведомления;

2.11.5. Члены комиссии по Договору на время указанной работы и для контроля за ходом выполнения Договора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет средств АНО на срок не более одного месяца в течение года.

2.12. Обязательства представителя трудового коллектива:

- в период действия настоящего Договора представитель не выдвигает дополнительных требований по вопросам, включенным в Договор;

- в 3-х (трех) - дневный срок со дня выявления уведомляет работодателя о выявленных нарушениях законов, содержащих нормы трудового права, положений настоящего Договора;

- проводит в АНО разъяснительную работу по вопросам, связанным с применением трудового права с целью недопущения конфликтов, вызванных незнанием положений действующего законодательства;

- использует возможность переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения развития социальной напряженности;

- содействует предотвращению в АНО трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в Договор,
- представляет работодателю по его запросу имеющуюся информацию по осуществлению контроля над выполнением настоящего договора не позднее недели с момента получения такого запроса.

2.13. Стороны настоящего Договора, уклоняющиеся от участия в переговорах по Договору, виновные в нарушениях и невыполнении обязательств по Договору, в непредставлении информации или отчетности, необходимой для заключения или контроля за выполнением Договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном законодательством РФ.

3. УЧАСТНИКИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ИХ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ

- . 3.1. Сторонами трудовых отношений являются работник и Работодатель.
- . 3.2. Коллектив АНО составляют все работники, участвующие своим трудом в его деятельности на основе трудового договора и состоящие в трудовых отношениях.
- . 3.3. Работники:
 - рассматривают и утверждают на собрании проект Договора;
 - предлагают перечень и порядок предоставления социальных льгот и преимуществ;
 - обязуются при выполнении Работодателем условий и положений данного Договора не приостанавливать работу и не проводить другие коллективные и индивидуальные акции, дезорганизующие образовательный процесс;
 - способствуют повышению эффективности труда, улучшению качества подготовки специалистов.
- . 3.4. Каждый работник имеет право на:
 - заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством;
 - предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
 - рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда, нормативно-правовыми актами РФ в области охраны труда, иными локальными нормативными актами и настоящим Договором;
 - своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
 - отдых, обеспечиваемый предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодных отпусков, установленных в соответствии с нормальной продолжительностью рабочего времени;
 - полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
 - профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в индивидуальном порядке;
 - участие в управлении АНО в формах, определенных законодательством и структурой управления АНО;
 - участие в ведении коллективных переговоров и заключение Договора, а также на информацию о выполнении Договора;
 - защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;
 - разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством РФ;
 - возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей в порядке, установленном законодательством РФ;
 - обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
 - установленные настоящим Договором льготы и гарантии.
- . 3.5. Каждый работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
 - соблюдать «Правила внутреннего трудового распорядка для работников», а также иные локальные нормативные акты АНО;
 - соблюдать трудовую дисциплину;
 - соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
 - бережно относиться к имуществу АНО (имуществу третьих лиц, находящимся у работодателя,) и других работников;
 - незамедлительно сообщать своему непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества АНО;
 - участвовать в мероприятиях по предупреждению чрезвычайных ситуаций;
 - соблюдать требования по защите персональных данных обучающихся и сотрудников.
- . 3.6. За нарушение дисциплины труда и трудового распорядка, совершение дисциплинарного проступка работники несут ответственность в соответствии с законодательством РФ. Контроль за соблюдением каждым работником своих обязанностей возлагается на директора АНО.
- . 3.7. Работодатель имеет право:
- заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с работниками в соответствии с законодательством РФ;
 - вести коллективные переговоры и заключать Договор;
 - поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
 - требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу АНО и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
 - привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
 - принимать локальные нормативные акты.
- . 3.8. Работодатель обязан:
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Договора и трудовых договоров;
 - предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
 - обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
 - обеспечивать работников оборудованием, инструментами, учебно-планирующей и технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
 - выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором, трудовыми договорами;
 - вести коллективные переговоры, а также заключать Договор в порядке, установленном законодательством;
 - предоставлять полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Договора и контроля за его выполнением;
 - рассматривать представления о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
 - осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством РФ;
 - возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ;
 - внедрять и совершенствовать формы оплаты труда, стимулирующие работников к повышению качества и производительности труда, экономии финансовых и материальных ресурсов;

-информировать коллектив о финансово-экономическом положении и ближайших перспективах;

-информировать коллектив по всем вопросам изменения социально-экономической политики, затрагивающим трудовые, социально-экономические права и интересы работников,

-создавать необходимые условия для реализации социальных и трудовых прав работников АНО,

-по требованию работника бесплатно выдавать копию индивидуальных сведений, предоставляемых администрацией в органы Пенсионного фонда для персонифицированного учета.

3.9. Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

-самозащита работниками трудовых прав, при которой работник, известив Работодателя или своего непосредственного руководителя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором,

-государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (осуществляют органы федеральной инспекции труда);

-судебная защита.

3.10. Индивидуальный трудовой спор, т.е. неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), рассматриваются:

· комиссией по трудовым спорам (КТС),

· судами.

3.11. Коллективный трудовой спор (т.е. неурегулированные разногласия между работниками и Работодателем) по поводу установления и изменения условий труда, включая заработную плату; заключение Договора, внесение в него изменений, рассматриваются в соответствии с действующим законодательством РФ.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

4.1. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР – это соглашение между работодателем и работником (ст. 56 ТК РФ) АНО, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в колледже «Правила внутреннего трудового распорядка для работников».

4.2. Прием, перевод, основания и порядок увольнения преподавателей и других работников АНО регулируются нормами действующего Трудового Кодекса Российской Федерации (ст. ст. 56 – 84), Закона Российской Федерации «Об образовании» и настоящим коллективным договором.

4.3. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (ст.56 ТК РФ).

4.4. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально - экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором колледжа. В соответствии со ст. 57 ТК РФ трудовой договор должен содержать полную информацию о сторонах трудового договора. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую

работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

- . 4.6. Трудовой договор с работником АНО заключается (ст. ст. 58-59 ТК РФ) на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ);
- . 4.7. Общая численность работников, их профессиональный и квалификационный состав, штаты преподавателей и мастеров производственного обучения, персонала всех структурных подразделений и категории работников утверждаются директором (по согласованию с учредителями), исходя из утвержденной структуры управления, специфики и профессиональных задач, в пределах фонда оплаты труда. Штаты преподавателей устанавливаются согласно учебным планам и программам. Количество штатных единиц преподавателей определяется с учетом приема новых обучающихся и открытия новых специальностей и специализаций.
- . 4.8. Оценка работы педагогических работников и новое оформление (переоформление) трудового договора (в случае необходимости) производится при условии, что условия, согласованные в ранее заключенном трудовом договоре, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. 73 ТК РФ).
- . 4.9. Преподаватели и другие работники, занимающиеся преподавательской деятельностью, имеют право заключать трудовые договоры с работодателем на организацию платных дополнительных образовательных услуг (обучение обучающихся, по дополнительным образовательным программам, репетиторство и др.) за рамками соответствующих программ и государственных образовательных стандартов.
- . 4.10. Работники могут также выполнять дополнительную работу на вакантных должностях на условиях совместительства, в форме совмещения профессий, расширения зоны обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующих работников, а также вести педагогическую работу на условиях почасовой оплаты.
- . 4.11. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ). Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации (ст. ст. 72-74 ТК РФ).
- . 4.12. Расторжение трудового договора с работником производится по основаниям согласно статей 77-84 главы 13 «Прекращение трудового договора» ТК РФ и иными федеральными законами. Основаниями прекращения трудового договора являются:
 - соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
 - . - истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (пункт 2 ст. 58 ТК РФ);
 - . - расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
 - . - расторжение трудового договора по инициативе работодателя (директора) (ст. 81 ТК РФ);
 - . - перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (ст. 72 ТК РФ);
 - . - отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества АНО, либо его реорганизации (ст. 75 ТК РФ);
 - . - отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст. 73 ТК РФ);
 - . - отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть вторая ст. 72 ТК РФ);
 - . - обстоятельств, не зависящих от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
 - нарушение установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

4.13. Расторжение трудового договора до истечения срока его действия и увольнения работников по инициативе Работодателя производится в следующих случаях:

4.13.1. на основании ст. 336 ТК РФ, предусматривающих увольнение педагогических работников:

4.13.2. а) при повторном грубом нарушении Устава Учреждения в течение одного года;

б) случае применения педагогическим работником, в том числе однократном, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающихся.

На основании следующих пунктов ст. 81 ТК РФ:

- а) п.5: при неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- б) п.6: при однократном грубом нарушении работником трудовых обязанностей:
 - при прогуле (отсутствии на рабочем месте без уважительных причин более 4 (четырёх) часов подряд в течение рабочего дня);
 - при появлении работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - при совершении по месту работы хищения (в т.ч. мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного уничтожения или повреждения имущества, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
 - при нарушении работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
 - при совершении виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации;
 - при совершении работником, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
 - при предоставлении работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

4.13.3. По условиям, оговоренным в трудовом договоре.

4.14. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя, связанное с сокращением численности работников допускается только после окончания обучения по текущим программам.

5. ОПЛАТА ТРУДА

- 5.1. Оплата труда работников АНО осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет директор.
- 5.2. Численный состав работников АНО должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов работ, установленных учредителями.
- 5.3. Система оплаты труда работников колледжа включает в себя:
 - размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
 - условия оплаты труда руководителя АНО, главного бухгалтера, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.
- 5.4. Работникам АНО могут устанавливаться компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с

Положением об оплате труда работников.

- 5.5. При возникновении спорных (конфликтных) ситуаций по вопросам оплаты труда индивидуальные трудовые споры рассматриваются в соответствии с *гл. 60 Трудового Кодекса* Российской Федерации.

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 6.1. Работодатель и учредители определяют необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров (ст. 196 ТК РФ).
- 6.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических работников, перечень необходимых профессий, специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития АНО.
- 6.3. Работодатель обязуется (ст. 196 ТК РФ):
 - 6.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических, руководящих работников и специалистов.
 - 6.3.2. Повышать квалификацию педагогических, руководящих работников и специалистов не реже одного раза в пять лет.
 - 6.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства их на новых рабочих местах.
 - 6.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, стоимость проживания) в порядке, предусмотренном для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
 - 6.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных учреждениях высшего или среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию (по заочной или очно – заочной (вечерней) формам обучения при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. ст. 173—176 ТК РФ. 6.3.5.2.
 - 6.3.8. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-174 и ст. 177 ТК РФ, работникам в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (по профилю деятельности АНО), а также в других случаях, оговоренных в трудовом договоре.
- 6.5. Стороны коллективного договора признают, что:
 - 6.6.1. Гарантии и компенсации работникам АНО, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего или среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются трудовым договором (ст. ст. 173-174 ТК РФ).
 - 6.6.2. Повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться не только исходя из интересов колледжа, но исходя из потребностей личностного роста работника.
 - 6.6.3. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень согласно представленным документам учебного заведения, гарантируется, при наличии вакансий, приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифной ставки (должностного оклада).

7. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Стороны обязуются не допускать необоснованных сокращений работников. Все вопросы, связанные с изменением структуры, реорганизацией, совершенствованием организации учебного процесса, перепрофилированием или ликвидацией АНО, а также сокращением численности и штатов работников, рассматриваются работодателем предварительно с участием коллектива.

Работодатель обязуется:

- 7.1. Обеспечивает занятость, в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы в АНО.
- 7.2. Уведомлять в письменной форме о предстоящем сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала (ст. 180 ТК РФ), а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать социально - экономическое обоснование и причины вызвавшие необходимость проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, проекты приказов о сокращении

- численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- . 7.3. Проводить с коллективом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, заключать соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию, повышение квалификации высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных ст.178ТКРФ.
 - . 7.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее четырех часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
 - . 7.5. При освобождении работника по сокращению штатов предлагать ему, при условии имеющихся вакансий, работу в АНО и, при согласии работника, обеспечить его переобучение в течение одного месяца. Увольнение работников по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией колледжа (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения (с предварительного согласия) коллектива (ст. 82 и 373 ТК РФ).
 - . 7.6. Стороны договорились, что:
 - . 7.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:
 - работники предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
 - работники, проработавшие в АНО свыше 10 лет;
 - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
 - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
 - работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
 - работники, имеющие Почетные звания и отраслевые награды, получившие их в связи с педагогической деятельностью.
 - . 7.6.2. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, ст.180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу в АНО работников, добросовестно работавших в нем, при появлении вакансий и (или) новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок.
 - . 7.7. В первоочередном порядке трудоустраиваются ранее уволенные или подлежащие увольнению из колледжа инвалиды.
 - . 7.8. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.
 - . 7.9. Увольнения работников по сокращению штатов и во всех остальных случаях производится в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

8. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- . 8.1. Рабочее время работников определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка для работников» (ст. 91 ТК РФ), расписанием учебных занятий, графиком учебного процесса на учебный год, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом АНО. Работа в течение двух смен подряд запрещается.
- . 8.2. Для руководящих работников, работников из числа учебно – вспомогательного, обслуживающего и иного персонала АНО устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 (сорок) часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).
- . 8.3. В АНО может устанавливаться работа с неполным рабочим временем (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) по согласованию с коллективом в следующих случаях (ст.ст. 92, 93, 94 ТК РФ):
 - с неполным рабочим днём и оплатой труда работников пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ, что не влечёт каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других правовых прав:
 - по соглашению между работником и Работодателем;
 - по просьбе беременной женщины;
 - по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14

лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);

- по просьбе работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- с сокращенной рабочей неделей или сокращенным рабочим днём и полной оплатой труда:

- работникам, являющимся инвалидами I или II группы – не более 35 (тридцати пяти) часов в неделю. Такая же продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, частично утративших трудоспособность в АНО;

Стороны договорились, что сокращенная продолжительность рабочего времени и (или) неполное рабочее время в колледже согласно статей 92 – 94 ТК РФ может устанавливаться другим категориям работников (кроме выше названных), по их личному заявлению и согласованию с директором.

- 8.4. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом АНО, «Правилами внутреннего трудового распорядка для работников», должностными обязанностями, допускается по приказу (письменному распоряжению) Работодателя, с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном «Положением об оплате труда работников» (ст. ст. 57, 60, 97, 99 ТК РФ).
- 8.5. В исключительных случаях, предусмотренных ст. 98, 99 ТК РФ и по согласованию с представителем коллектива работники могут привлекаться к сверхурочным работам с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст. ст. 259, 268 ТК РФ). При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника - 4 (четырёх) часов в течение 2 (двух) дней подряд и максимум 120 (сто двадцать) часов в год.
- 8.6. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом конкретной ситуации и индивидуального графика обучающихся, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них «Правилами внутреннего трудового распорядка для работников» и Уставом АНО. Часть педагогической работы преподавателей, которая не конкретизирована по количеству часов и вытекает из их должностных обязанностей, может быть связана:
 - с выполнением обязанностей, предусмотренных образовательной программой и планами работы;
 - с временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению обучающихся;
 - с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, проверка работ.
- 8.7. В соответствии со ст. 107 ТК РФ работникам колледжа предоставляется отдых. Всем работникам предоставляются выходные дни (согласно ст. 110 ТК РФ еженедельный непрерывный отдых не может быть менее 42 часов). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются 2 (два) выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – 1 (один) выходной день. Режим работы в целом (пятидневная или шестидневная рабочие недели) устанавливается ежегодно, на каждый учебный год, директором по согласованию с коллективом или его представителем. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором, «Правилами внутреннего распорядка для работников» или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ). Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд, т.е. в субботу и воскресенье.
- 8.8. Кроме общевыходных дней в течение года в Российской Федерации установлены нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 112 ТК РФ. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий, после праздничного, рабочий день.
- 8.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников колледжа к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия только в случаях необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа колледжа (часть вторая ст. 113 ТК РФ). Привлечение работников колледжа к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается при чрезвычайных ситуациях (часть третья ст. 113 ТК РФ). В других случаях привлечение работников колледжа к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника. По желанию работника, работавшего в выходные и нерабочие праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 8.10. Отдельные категории работников могут иметь право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

-☒☒одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 (четыре) дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);

-☒☒работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего или среднего профессионального образования на период 10 (десяти) учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 (семь) часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 100 процентов средней месячной заработной платы по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели (ст. 173,174 ТК РФ).

Всем работникам, обязанным проходить медицинский осмотр (обследование), предоставляется время, необходимое для проведения обследования с сохранением среднего заработка (ст. 185 ТК РФ);

- . 8.11. При составлении расписания учебных занятий АНО обязана исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.
- . 8.12. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (не менее 30 минут). Время для отдыха и питания для других работников должно быть не более 2 часов и не менее 30 минут в течение рабочего дня (ст.108 ТК РФ), которое в рабочее время не включается.
- . 8.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются «Правилами внутреннего трудового распорядка для» по согласованию с коллективом.
- . 8.14. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии ст. 114 ТК РФ. Очередность предоставления работникам оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения коллектива в порядке, установленном ст. 123 и 371 ТК РФ. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ). Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
- . 8.15. Работодатель обязуется:
 - . 8.15.1. Отдельным категориям работников предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска:
 - ☒☒работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. ст. 116 и 117 ТК РФ - до 5 календарных дней;
 - ☒☒работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 101 ТК РФ, в котором установлены перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска от 3 (трех) до 14 (четырнадцати) календарных дней;
 - ☒☒женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), и мужчинам, в одиночку воспитывающим детей в возрасте до 3 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) – до 3 (трех) календарных дней.
 - . 8.15.2. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам и в соответствии со ст. 116 и 128 ТК РФ работникам, по их письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (или с сохранением заработной платы при наличии достаточного количества средств экономии фонда оплаты труда) в следующих случаях:
 - ☒☒в связи с бракосочетанием работника или детей работника - до 5 (пяти) календарных дней;
 - ☒☒в связи с рождением ребенка в семье работника или усыновлением ребенка семьей

- работника - до 5 (пяти) календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу в первый день учебного года - 1 (один) календарный день;
- для проводов детей работников в армию - до 5 (пяти) календарных дней;
- в связи с переездом работника на новое место жительства - до 5 (пяти) календарных дней;
- при праздновании юбилейных дат работников (юбилейные дни рождения, серебряные (золотые) свадьбы и др.) - до 5 (пяти) календарных дней;
- для участия в похоронах близких родственников - до 5 (пяти) календарных дней;
- для ликвидации аварии в доме (квартире) - до 3 (трех) календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 5 (пяти) календарных дней;
- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 7 (семи) календарных дней;
- работающим инвалидам - до 7 (семи) календарных дней;
- в других случаях – по соглашению работника и работодателя.

8.16. Стороны пришли к соглашению и установили, что:

- . 8.16.1. Безусловное право на работу на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, помимо работников, для которых эти вопросы решены законодательством, имеют также работники, которые согласовали режим работы с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей (ст. 92 - 94 ТК РФ) при заключении трудового договора с работодателем.
- . 8.16.2. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе (ст. 95 ТК РФ):
 - . на один час – для всех работников;
 - . на 2 часа – для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели в целях суммирования дней отдыха, и в отношении работников, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.
- . 8.16.3. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.
- . 8.16.4. Очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем по согласованию с работником (ст. 123 ТК РФ). Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники:
 - преподаватели;
 - мастера производственного обучения;
 - работники, имеющие детей в возрасте до 14 лет или детей – инвалидов в возрасте до 18 лет;
 - работники в возрасте до 18 лет;
 - работающие пенсионеры;
 - работники, являющиеся донорами.
- . 8.16.5. Супругам, родителям и их детям, работающим вместе в колледже, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы (ст. 123 ТК РФ). По желанию мужа (работника колледжа) ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы в колледже.
- . 8.16.6. По желанию работника, соглашению между работодателем и работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ). Отзыв работника из отпуска по инициативе работодателя возможен в исключительных случаях и только по обоюдному соглашению сторон. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за

следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

8.17. Находясь в отпуске без сохранения заработной платы, работник, по согласованию с Работодателем, имеет право прервать отпуск и выйти на работу.

9. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Дисциплина труда – обязательное для всех работников АНО подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными законами, настоящим Договором, соглашениями, трудовыми договорами с работниками, локальными нормативными актами АНО (ст. 189 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

- . 9.1. В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Договором, соглашениями, локальными нормативными актами колледжа, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами с работниками, создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда (ст. 189 ТК РФ). Трудовой распорядок определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка для работников» (ст. 189 ТК РФ). Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий работникам для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд.
- . 9.2. В соответствии с Уставом разрабатывать и утверждать должностные инструкции с целью четкого установления прав и обязанностей каждой категории работников.
- . 9.3. Поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые (должностные) обязанности в форме:
 - [?] устной благодарности;
 - [?] премирования;
 - [?] награждения ценным подарком;
- [?] досрочного снятия ранее наложенного дисциплинарного взыскания.
- 9.4. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):
 - [?] замечание;
 - [?] выговор;
 - [?] увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным ст. ст. 77 – 84 ТК РФ.
- . 9.5. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, Уставом АНО и «Правилами внутреннего трудового распорядка для работников» (ст. 192 ТК РФ).
- . 9.6. Для наложения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ст. 192 ТК РФ).
- . 9.7. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения коллектива (ст. 193 ТК РФ).
- . 9.8. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка (ст. 193 ТК РФ).
- . 9.9. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ст. 193 ТК РФ).
- . 9.10. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).
- . 9.11. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в созданной комиссии АНО по трудовым спорам или в государственной инспекции труда (ст. 193 ТК РФ).
- . 9.12. 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, по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя.
- . **10. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ** Работодатель и представитель коллектива АНО обязуются сотрудничать в реализации основных направлений государственной политики в области охраны труда, добиваться повышения безопасности труда и улучшения условий труда, прилагать максимальные усилия в

достижении этой цели.

Работодатель обязуется:

- . 10.1. Обеспечить право работников колледжа на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212, 219, 220 ТК РФ).
- . 10.2. Предусмотреть ежегодное выделение средств на мероприятия по охране труда.
- . 10.3. Проводить не реже одного раза в 5 (пять) лет в оценку условий труда рабочих мест преподавателей и обучающихся в кабинетах и других помещениях (ст. 219 ТК РФ) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроках, установленных с учетом мнения коллектива. Особое внимание обращать на рабочие (учебные) места, которые подлежат обязательной переаттестации после замены оборудования, изменения технологического процесса, реконструкции средств коллективной и индивидуальной защиты, пожарной и электробезопасности и т. д. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включить директора и представителя коллектива.
- . 10.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками АНО обучение и инструктаж по охране труда, пожарной и экологической безопасности, сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим (ст. 225 ТК РФ). Организовывать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года. Допуск к работе работников, не прошедших обучение, запрещается. Сроки проведения повторного инструктажа и лица, ответственные за проведение этого мероприятия, определяются директором и представителем трудового коллектива.
- . 10.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств АНО.
- . 10.6. Оснастить помещения АНО защитными средствами, средствами пожаротушения, медицинскими аптечками (с набором лекарств первой необходимости).
- . 10.7. Обеспечивать замеры освещенности, воздухообмена, сопротивления изоляции электрических сетей, заземления, проводимых соответствующими службами, согласно утвержденным графикам, а также по заявкам преподавателей.
- . 10.8. Обеспечивать работников мощными и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (ст. 221 ТК РФ).
- . 10.9. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, за счет Работодателя (часть третья ст. 221 ТК РФ).
- . 10.10. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ (ст. 219 ТК РФ).
- . 10.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками колледжа на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- . 10.12. Обеспечить безопасные условия и охрану труда женщин (ст. 253, 254 ТК РФ), в том числе:
 - ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
 - предусмотреть выделение рабочих мест, исключительно для временного перевода работающих беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу, в том числе использование надомной работы;
- . 10.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством (ст. 227 – 231 ТК РФ).
- . 10.14. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей работнику (его семье) возмещаются (ст. 184 ТК РФ):
 - его утраченный заработок (доход);
 - дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию;
 - расходы в связи со смертью работника. Объемы и условия предоставления компенсаций определяются действующим законодательством РФ.
- . 10.15. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой

причине простой в размере среднего заработка (ст. 220 ТК РФ).

- . 10.16. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения коллектива (ст.212ТК РФ).
- . 10.17. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда (ст. 214 ТК РФ).
- . 10.18. Осуществлять контроль выполнения «Соглашения по охране труда» (ст. 232 ТК РФ).
- . 10.19. Осуществлять беспрепятственный допуск, предоставлять информацию, документы и оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда, за реализацией прав работников на получение выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств Работодателя.
В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 353-369 ТК РФ).
- . 10.20. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. ст. 185, 213 ТК РФ).
- . 10.21. Обеспечивать систематическое пополнение медикаментами аптечки первой помощи.
- . 10.22. Выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей при наличии достаточного количества средств экономии фонда оплаты труда.
- . 10.23. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- . 10.23.1. При наличии средств приобретать работникам путевки на лечение и отдых.
- . 10.24. Один раз в 3 года информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, листов нетрудоспособности, на лечение и отдых.
- . 10.25. Не позднее 15 августа каждого календарного года проводить проверку готовности помещений АНО к новому учебному году. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.
- . 10.26. Выполнять до 1 сентября каждого учебного года все запланированные работы по подготовке помещений АНО к работе в зимних условиях (к отопительному сезону). В экстренных случаях понижения температуры в помещениях в зимний период ниже + 18 С, Работодатель может переводить работников на сокращенный рабочий день с сохранением средней заработной платы.
- . 10.27. Обеспечивает назначение уполномоченного по охране труда, оказывает необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей. Уполномоченный по охране труда (ст. ст. 216 -218 ТК РФ):
 - постоянно осуществляет контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах;
 - участвует в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма;
 - контролирует возмещение вреда, причиненного здоровью работников;
 - предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.
- . 10.28. Работник обязан:
 - соблюдать требования охраны труда, трудовую и производственную дисциплину, нормы, правила и инструкции по охране труда;
 - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим 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 (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами РФ;
 - немедленно извещать 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);

-☒☒соблюдать Устав АНО и «Правила внутреннего распорядка для работников».

- 10.29. Работник имеет право на проведение независимой экспертизы условий труда на своем рабочем месте за счет средств Работодателя.

Работодатель:

- 10.30. Оказывает содействие работе комиссии по охране труда.
- 10.31. Рассматривают споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных настоящим Договором, изменением условий труда.
- 10.32. Не реже одного раза в полугодие информирует коллектив:
 - ☒☒об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;
 - ☒☒об итогах проведенных мероприятий по обеспечению безопасных условий труда работников и обучающихся, о состоянии травматизма, о расходовании средств на мероприятия по охране труда, о ходе аттестации рабочих мест и т.д.
- 10.33. Реализует право работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работы вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда, возникших не по вине работника(ст. 220 ТК РФ).

Коллектив АНО

- 10.34. Обязуется:
 - ☒☒оказывать постоянную и всестороннюю помощь Работодателю в создании безопасных условий труда;
 - ☒☒участвовать в подготовке и проведении аттестации рабочих мест работников и обучающихся; -☒☒содействовать соблюдению работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
- 10.44. Принимает непосредственное участие в организации и проведении субботников, способствующих поддержанию чистоты и порядка в рабочих помещениях и на закрепленной за АНО территории, иницирует и способствует внедрению в учебный процесс и в содержание помещений энергосберегающих технологий.

11. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам АНО прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей (ст.ст. 164 – 188 ТК РФ).

- 11.1. Стороны договорились, что Работодатель:
 - 11.1.1. Оказывает, при возможности, материальную помощь из средств экономии, из средств от деятельности работникам АНО, а также бывшим работникам, ушедшим на пенсию.
 - 11.1.2. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами.
- 11.2. При наличии достаточного количества средств в соответствии «Положением об оплате труда работников» Работодатель может оказывать материальную помощь работникам:
 - ☒☒в связи с выходом на пенсию по старости (возрасту);
 - ☒☒в связи с рождением ребенка;
 - ☒☒в связи с регистрацией брака, серебряной или золотой свадьбой;
 - ☒☒в связи со смертью близких родственников;
 - ☒☒женщинам, находящимся в отпуске по уходу за детьми до 3 лет;
 - ☒☒многодетным семьям;
 - ☒☒родителям, в одиночку воспитывающим детей;
 - ☒☒родителям детей - инвалидов;
 - ☒☒в связи с длительной болезнью работника или сложной операцией;
 - ☒☒в связи с удорожанием лекарственных препаратов для приобретения дорогостоящих медикаментов (при наличии рецепта врача);
 - ☒☒неработающим пенсионерам по старости, проработавшим в колледже более 5 (пяти) лет;
 - ☒☒пенсионерам по инвалидности, ушедшим на пенсию из колледжа;
 - ☒☒в связи с другими особыми обстоятельствами.
- 11.3. Выделять средства на приобретение новогодних подарков для детей сотрудников.

12. ПРОЧИЕ УСЛОВИЯ ДОГОВОРА

- 12.1. Все изменения и дополнения к настоящему Договору действительны лишь в том случае, если

они оформлены в письменной форме и надлежащим образом подписаны обеими Сторонами (ст.44 ТК РФ).

12.1. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим Договором, стороны руководствуются действующим законодательством РФ.

12.2. Настоящий Договор составлен в 2 (двух) экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон.

Директор АНО ЦОНТ компании "МАДЕЛОН" _____ Михеева Е.А.

Представитель трудового коллектива АНО ЦОНТ компании "МАДЕЛОН" _____ Новикова Е.В.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ

- . Конституция РФ.
- . Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г с последующими изменениями по состоянию на 28.12.2013 г.
- . Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ.
- . Федеральный закон от 22 июля 1993 г. N 5487-1 "Основы законодательства Российской Федерации о охране здоровья граждан" с последующими изменениями по состоянию на 28.12.2013 г.
- . Федеральный закон от 12 января 1996 г. No 10-ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» с последующими изменениями по состоянию на 28.12.2013 г.
- . Постановление Правительства РФ от 14 июля 2008 г. No 521 «Об утверждении типового положения об образовательном учреждении начального профессионального образования» с последующими изменениями по состоянию на 28.12.2013 г.
- . Постановление Правительства РФ от 18 июля 2008 г. No 543 «Об утверждении Типового Положения «Об образовательном учреждении среднего профессионального образования (средним специальным учебном заведении)» с последующими изменениями по состоянию на 28.12.2013 г.

15. ПРИЛОЖЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

- . 15.1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников
- . 15.2. Положение об оплате труда работников

АНО ДПО "ЦЕНТР ОБУЧЕНИЯ "МАДЕЛОН", Михеева Екатерина Александровна, ДИРЕКТОР
07.07.2022 12:21 (MSK), Сертификат № 29D561006FAD2D8842A1B160D9F016E3