**Юридический адрес работодателя:**

**367015, РД, г. Махачкала,**

|  |  |
| --- | --- |
| **Фактический адрес работодателя:**  **367018, Республика Дагестан, Махачкала, пр-т Насрутдинова, 80 «Б»**  **Тел. +7(988)792-41-51** | **Принят на общем собрании (конференции) работников**  **Протокол № \_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.** |

**ул.Аскерханова, дом 7, корпус А, кв. 57.**

|  |  |
| --- | --- |
| **От работодателя:**  **Ректор** **АНО ВО**  **«Северо-Кавказский**  **институт дружбы народов»**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.А.Казакбиев**  **«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**2022г. | **От работников и обучающихся:**  **Председатель первичной**  **профсоюзной организации**  **АНО ВО**  **«Северо-Кавказский**  **институт дружбы народов»**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**2022г. |

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Автономной некоммерческой организации**

**высшего образования**

«Северо-Кавказский институт дружбы народов»

на 2022-2024 гг.

**Махачкала, 2022**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между ректором Автономной некоммерческой организации высшего образования «Северо-Кавказский институт дружбы народов» именуемый далее «Работодатель» и работниками организации. Данный коллективный договор является правовым актом, регулирующим профессиональные, социально-трудовые, социально-экономические отношения между Работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники Автономной некоммерческой организации высшего образования «Северо-Кавказский институт дружбы народов», являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации – \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (далее – профком).

- работодатель в лице его представителя – ректора Казакбиева Т.А.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

1.7. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, при реорганизации (разделении, слиянии, преобразовании) (ст. 43 ТК РФ).

1.9. При смене формы собственности организации, коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.

1.12. Работодатель и профсоюзный комитет признают и уважают права каждой из сторон и добросовестно выполняют свои обязательства. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора и утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением общего собрания трудового коллектива.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:

* учёт мнения (по согласованию) профкома;
* консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
* получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
* обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
* участие в разработке и принятии коллективного договора;
* другие формы.

1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами на 3 года со дня его принятия на собрании трудового коллектива.

1.17. Настоящий коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Стороны подтверждают обязанность исполнения условий настоящего договора.

1.18. Перечень нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при применении которых работодатель учитывает мнение профкома:

1) Правила внутреннего трудового распорядка для работников Автономной некоммерческой организации высшего образования «Северо-Кавказский институт дружбы народов»

2) Положение о системе оплаты труда;

3) Соглашение по охране труда;

4) План работы по охране труда и технике безопасности на каждый учебный год;

5) План работы профкома на каждый учебный год;

6) Положение о комиссии по трудовым спорам;

7) Другие локальные нормативные акты.

**II. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и распоряжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами, Уставом Автономной некоммерческой организации высшего образования «Северо-Кавказский институт дружбы народов» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст.67 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор заключается на неопределенный срок или срочный до 5 лет (ст.58 ТК РФ). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя и работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера работы или условий её выполнения. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трёх месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания (ст. 70 ТК РФ).

2.5. В Трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе для педагогических работников объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательного организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

2.7. Совместителям предоставляется нагрузка в том случае, если преподаватели, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее 1,5 ставки заработной платы.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам.

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки, не может превышать одного месяца, в течение календарного года);

2.9. Работодатель осуществляет своевременную запись в трудовую книжку (5 дней), а также все последующие изменения и поощрения.

2.10. Должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их планируемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.12. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.13. Прекращение Трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ), либо по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ)

2.14. Работники:

2.14.1. При приеме на работу представляются все необходимые документы:

- паспорт;

- трудовая книжка;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- свидетельство о постановке на налоговый учет (ИНН)

- документ об образовании;

- военный билет;

- медицинская книжка;

- медицинские справки о допуске к работе с детьми (ст.65 ТК РФ)

- информационную справку из органов МВД для всех сотрудников, поступающих на работу в образовательную организацию (ст. 331 ТК РФ).

- документы о повышении квалификации, свидетельства, сертификаты, удостоверения и др.

- документы о награждении (копии).

В случае увольнения по собственному желанию своевременно (не позднее, чем за 2 недели) ставит в известность работодателя.

2.15. Профсоюзный комитет:

Контролирует соблюдение прав при приеме и увольнении путем ознакомления с соответствующими приказами и записями в трудовых книжках (ст. 82 ТК РФ).

**III. Обязательства сторон по обеспечению**

**условий труда и занятости**

Работодатель обязуется:

3.1. Признать и принять на себя обязательства трёхстороннего соглашения;

3.2. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными актами РФ и РД, коллективным договором, учитывая мнение профсоюзного комитета (ст.8 ТК РФ);

3.3. Осуществлять работу по подготовке и расстановке кадров.

3.4. Осуществлять прием и увольнение работников в соответствии с действующим Трудовым законодательством.

3.5. Не допускать нарушения Трудового законодательства в части установления норм труда и отдыха, поощрений за успехи в работе, предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскания за нарушения трудовой дисциплины.

3.6. Осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с законами РФ "Об образовании", Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных организаций.

3.7. Согласовывать с профкомом:

- приказы, тарификацию, положения и мероприятия по вопросам установления условий норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы:

- расписание занятий в учебном заведении;

- приказы о привлечении к работе в исключительных случаях, предусмотренных законом, в выходные и праздничные дни;

-графики дежурств по учебному заведению;

- графики ежегодных отпусков;

- поощрения и взыскания работников.

3.8. При приеме на работу знакомить сотрудника с его должностными обязанностями, трудовым договором, условиями и оплатой труда, Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором.

3.9. В случае неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности учащихся или штата информировать об этом профком не менее чем за два месяца.

3.10. Осуществлять подготовку учебного заведения к новому учебному году.

3.11. Разрабатывать и согласовывать с профкомом должностные обязанности работников. Не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, тарифно-квалификационными характеристиками.

3.12. Стороны согласились в том, что профком:

3.12.1. Осуществляет в пределах своей компетенции контроль над соблюдением администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий.

3.12.2. Контролирует ход выполнения мероприятий, включенных в настоящий коллективный договор.

3.12.3. Совместно с администрацией образовательной организации контролирует выполнение работниками Правил внутреннего трудового распорядка.

3.12.3. Участвует в работе комиссии по приему учебного заведения к новому учебному году.

**IV. Профессиональная подготовка, переподготовка**

**и повышение квалификации работников**

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

Работодатель:

4.1. Обязуется отслеживать повышение квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в 3 года.

4.2. Определяет, с учетом мнения (по согласованию) профкома, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития центра.

**V. Высвобождение работников и содействие**

**их трудоустройству**

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности ими штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности ими штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройств.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.1.2. Увольнять члена профсоюза по инициативе работодателя и сокращением штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

5.1.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии по возрасту);

- проработавшие в образовательном учреждении 10 лет, одинокие матери и отцы;

- лица, воспитывающие детей до 16 лет,

- лица, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;

* молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года;
* лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

5.1.4. Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

5.1.5. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определённый срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приёме работников, добросовестно работающих в нём ранее, уволенных из образовательной организации в связи с сокращением штата.

5.1.6. Информировать работников о возможных планах развития и перспективах образовательной организации.

5.2. Профсоюзный комитет:

Осуществляет в пределах своей компетенции контроль над соблюдением администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников образовательной организации.

**VI**. **Рабочее время и время отдыха**

6.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации (ст. 91 ТК РФ) учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательной организации.

6.1.2. Для преподавателей устанавливается суммированный учёт рабочего времени по графику, подписанному Работодателем (ст. 104 ТК РФ), знакомить с графиком работы при приёме на работу.

- Учетный период один год

- Число рабочих часов определяется еженедельной продолжительностью рабочею времени

- Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов

6.1.3. Для работников устанавливается рабочая неделя в соответствии с должностью согласно штатному расписанию.

6.1.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательной организации.

6.1.5. Для руководящих работников, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

6.1.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины;

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

- одного из родителей, имеющего ребенка-инвалида до 18 лет;

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.1.7. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

6.1.8. При учебной нагрузке менее 1,5 ставки предоставляется преподавателям методический день в течение недели для повышения методического мастерства, самообразования.

6.1.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников образовательной организации к работе в выходные или праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.1.10. Рабочее время сотрудников образовательной организации в предпраздничные дни сокращается на один час.

6.1.11. Работодатель обеспечивает молодых специалистов учебной нагрузкой по специальности не менее ставки.

6.1.12. Привлечение работников образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, должностными обязанностями, допускается с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.1.13. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя с согласия профкома.

6.1.14. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательной организации и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Согласовывать с профсоюзным комитетом все вопросы, связанные с тарификацией, аттестацией педагогических работников, учебным расписанием, графиком отпусков, изменением условий труда.

6.2.2. Не привлекать педагогических работников без их согласия на мероприятия, непосредственно не связанные с учебным процессом и не предусмотренные расписанием.

6.2.3. Предоставлять ежегодный отпуск по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Колледжа и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков утверждается ректором института. Отпуска педагогическим работникам предоставляются в период летних каникул. При необходимости и возможности санаторного лечения очередной отпуск по согласованию с профсоюзным комитетом, предоставляется в другое время. Предоставление отпуска оформляется приказом по институту.

6.2.4. Предоставлять вновь принятым работникам очередной отпуск в полном размере и с оплатой до истечения 6 месяцев с момента приема на работу (ст. 122 ТК РФ).

6.2.5. Оплату отпуска для всех категорий работников производить не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). При задержке выплаты отпускных переносит на соответствующее количество дней.

6.2.6. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- Для проводов детей в армию –до 3 дней;

- В случае свадьбы работника (детей работника) - до 3 дней;

- На похороны близких родственников - до 3 дней;

- Не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - до 5 дней;

- Членам профкома - до 3 дней.

- Работающим пенсионерам по старости - до 14 дней (ст.128 ТК РФ);

- Работающим инвалидам - до 60 дней в году (ст.128 ТК РФ);

6.2.7. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися, в том числе в течение перерывов (перемен). Время отдыха и питания других работников образовательной организации устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.2.8. Дежурство педагогических работников по организации начинается не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжается не более 20 минут после их окончания.

6.3. Работники:

6.3.1. Добросовестно исполняют свои должностные обязанности, своевременно выполняют приказы и распоряжения администрации;

6.3.2. В своей работе руководствуются Уставом учебного заведения и Правилами внутреннего трудового распорядка;

6.3.3. Бережно относятся к имуществу образовательной организации, обеспечивают его сохранность, предъявляют эти требования к учащимся.

6.4. Профсоюзный комитет:

6.4.1. Контролирует соблюдение прав работников в период тарификации, аттестации, составления учебного расписания, графика отпусков;

6.4.2. Содействует установлению и поддержанию в коллективе морально-психологического климата, способствующего эффективному исполнению своих трудовых обязанностей.

**VII. Оплата труда**

7. Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда педагогических работников, осуществляющий образовательный процесс, производится на основе Положения об оплате труда в Автономной некоммерческой организации высшего образования «Северо-Кавказский институт дружбы народов», разработанного организацией в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими порядок формирования и расходования фонда оплаты труда работников на территории республики Дагестан, и принимается работодателем с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом.

7.2. Установление учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется локальным нормативным актом образовательной организации (приказом), который принимается с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.3. Оплата труда педагогического персонала, не осуществляющего образовательный процесс и иного персонала, определяется трудовыми договорами между руководителем образовательной организации, работниками, не противоречащими действующему трудовому законодательству и не уменьшающими объемы вознаграждений за тот же труд до введения новой системы оплаты труда.

7.4. Месячная заработная плата работника образовательной организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории РФ.

7.5. Выплаты компенсационного характера предусмотрены ТК РФ, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.6. Поощрительные (стимулирующие) выплаты устанавливаются на основании Положения о материальном стимулировании труда работников в Автономной некоммерческой организации высшего образования «Северо-Кавказский институт дружбы народов». Документ разрабатывается и реализуется администрацией образовательной организации с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом.

7.7. Изменения в заработной плате педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, производятся:

* при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
* при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
* при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссии (ВАК) решения о выдаче диплома;
* при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения ВАК ученой степени доктора наук.

7.8. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц.

7.9. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода на работу.

Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней ставки заработной платы работника.

Выплата заработной платы работнику производится в следующем порядке: аванс – 15-го числа отчетного месяца, оставшаяся сумма (часть) – 5-го числа месяца, следующего за отчетным.

7.10. Работодатель обязуется обеспечивать:

7.10.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.132 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.10.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК) выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

7.10.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении - денежную компенсацию в размере не менее 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

7.10.4. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 152 ТК РФ).

7.10.5. Оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме, - в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

7.10.6. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда  
 устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов аттестации рабочих мест.

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему данную работу, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

7.10.7. Выплату работникам надбавки за работу в ночное время (с 22-00 до 6.00.).

7.11. Работодатель обязуется:

7.11.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненным в результате незаконного лишения их возможностей трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ в размере не полученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

7.11.2. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

7.12. Ответственность за своевременность и правильность размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации.

**VIII**. **Охрана труда и здоровья**

8.1 Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить организацию нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.

8.1.2. Обеспечить право работников образовательной организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.1.3. Заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.4. За счет средств организации обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами средств индивидуальной защиты, моющих средств (ст.221 ТК РФ).

8.1.5. Своевременно проводить обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников.

8.1.6. При приеме на работу и в начале учебного года проводят инструктаж с работниками по технике безопасности и противопожарной безопасности.

8.1.7. Осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование всех работников.

8.1.8. Предоставлять всем работникам образовательной организации 1 рабочий день (один раз в год) для прохождения бесплатного медицинского обследования с последующим документальным подтверждением.

8.1.9. Организовать тепловой, световой и воздушный режим в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.

8.1.10. Организует работу столовой в учебном заведении для обеспечения работников и учащихся горячим питанием.

8.1.11. Обеспечивает своевременное расследование несчастных случаев с работниками образовательного организации, происшедших в рабочее время в период следования на работу и с работы.

8.1.12. Обеспечивать проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.

8.1.13. Предоставляет помещение для занятий работников в группе «Здоровья» во внеурочное время.

8.1.14. Обеспечивать проведение аттестации в целях охраны труда:

8.1.15. Изучать условия труда на рабочих местах и устанавливать доплаты за неблагоприятные условия труда.

8.1.16. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.1.17. Оказывать содействие техническим инспектором труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.18. Обеспечивать ответственного за состояние охраны труда организации нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа.

8.1.19. В установленном порядке проводить расследование несчастных случаев с работниками. Возмещать вред, причинённый здоровью работника на производстве в соответствии с Федеральным Законодательством. Выделять единовременное денежное пособие за возмещение вреда в случаях: гибели, получения инвалидности, утраты трудоспособности и т.д. в размере ставки.

8.1.20. Рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

8.2. Работники обязаны:

8.2.1. Строго соблюдать правила техники безопасности и противопожарной безопасности, требования охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

8.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

8.2.3. Осуществлять заботу об укреплении своего здоровья в целях плодотворной работы и уменьшения случаев простоя.

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

8.3.1. Осуществлять общественный контроль над соблюдением законодательных и правовых актов по труду силами общественных инспекторов по труду и уполномоченного от профкома.

8.3.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

8.3.3. Проводить независимую экспертизу условий труда.

8.3.3. Требовать приостановления работы при угрозе жизни и здоровью работников лицея.

8.3.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев с работниками образовательного организации.

8.3.5. Осуществлять общественный контроль над состоянием охраны труда и выполнением работодателя обязанности по охране труда, предусмотренных коллективным договором.

8.3.6. Обращаться к работодателю с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

8.3.7. Оказывать консультационную помощь по вопросам условий и охраны труда в целях защиты интересов работников.

8.4. Стороны обязуются совместно:

8.4.1. Создать комиссию по охране труда, состоящую из работодателя, членов профкома и уполномоченного по охране труда.

8.4.2. Ежегодно разрабатывать соглашения по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

8.4.3. Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

8.4.4. В случае грубых нарушений требований охраны труда профком вправе требовать от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

**IX. Обязательства в области экономики**

**и управления образованием**

Стороны договорились осуществлять согласованные действия по:

10.1. Разработке и реализации комплекса мер по социальной защите и повышению социального статуса работников организации.

10.2. Своевременному и полному выделению финансовых средств по всем статьям расходов организации.

10.3. Повышению заработной платы работников организации как минимум в те же сроки и в том же размере, в каком оно будет осуществляться в образовательных организациях федерального подчинения на основании рекомендаций трехсторонней комиссии Российской Федерации.

Стороны обязуются:

10.4. Оперативно обмениваться информацией о соблюдении сроков выплаты заработной платы, денежной компенсации для приобретения книгоиздательской продукции и периодических изданий, предоставлении льгот по коммунальным услугам педагогическим работникам организации, выплатах молодым специалистам и других выплатах.

10.5. Добиваться включения в расходную часть бюджета средств на обеспечение безопасности и правопорядка в учреждении.

10.6. Предусматривать средства на охрану труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание организации, которые фиксируются в коллективном договоре и уточняются в соглашении об охране труда, являющемся приложением к коллективному договору. Учитывать в нормативах финансирования организации затраты на проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами защиты, оплату санитарных книжек, проведение медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, введение должности специалиста по охране труда при численности работников свыше 50 человек.

10.7. Вести работу по возврату 20 % сумм страховых взносов из Фонда социального страхования на предупредительные меры по снижению травматизма и другие мероприятия по охране труда.

10.8. При согласовании решения о передаче в аренду земли, зданий, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении организации, учитывать мнение коллектива или по его поручению 5 выборного органа первичной профсоюзной организации, не допуская ухудшения условий труда и быта работников организации.

10.9. Стороны договорились определить следующий перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности:

− кассиры, а также другие работники, выполняющие обязанности кассиров;

− заведующие хозяйством, осуществляющие хранение материальных ценностей;

− работы по приёму от населения всех видов платежей и выплате денег не через кассу;

− работы по продаже (отпуску) товаров (продукции), их подготовке к продаже;

Перечень названных должностей и видов работ расширительному толкованию работодателем не подлежит. Руководитель организации ставит в известность выборный орган первичной профсоюзной организации о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба.

Работодатель обязуется:

10.10. Ежегодно информировать работников о финансово – экономическом состоянии организации, основных направлениях и результатах хозяйственной деятельности. Производить немедленное информирование работников о корректировке и изменении ассигнований. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации по запросу информацию об исполнении бюджета организации. Информацию о размерах стимулирующего фонда организации размещать на информационном стенде, а ее копию направлять руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.11. Объем средств, направляемых организацией на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 30 процентов фонда оплаты труда.

10.12. Количество групп, а также их наполняемость определять исходя из типовых положений об образовательных организациях, потребностей населения с учетом санитарных правил и норм.

10.13. Обеспечивать работников бесплатным пользованием библиотечными фондами организации.

10.14. Добиваться выделения финансирования вводимых и капитально ремонтируемых объектов. Разрабатывать и утверждать в качестве приложения к настоящему договору перечень таких объектов. Ежегодно разрабатывать и утверждать в качестве приложения к настоящему коллективному договору план мероприятий по подготовке организации к осенне-зимней эксплуатации.

10.15. Выделять денежные средства на повышение квалификации педагогических работников, на переподготовку в связи с высвобождением педагогических кадров в результате оптимизации сети образовательных учреждений.

10.16. Оказывать финансовую помощь при организации и проведении профессиональных конкурсов в пределах, предусмотренных бюджетом денежных средств. Финансировать спортивные и культурно – массовые мероприятия работников организации.

10.17. Своевременно и в полном объеме перечислять средства во внебюджетные страховые фонды (социального страхования, медицинского, пенсионного) в размерах, предусмотренных законодательством.

10.18. На паритетных началах с выборным органом первичной профсоюзной организации участвовать в управлении средствами государственного фонда социального страхования, медицинского страхования.

10.19. Оплачивать (по чекам) педагогическим работникам приобретаемые для кабинетов пособия, бумагу, литературу и т.п., если на, то была предварительная договорённость.

10.20. Предоставлять по требованию комиссии по трудовым спорам все необходимые ей расчёты и документы.

10.21. Финансовые и материальные средства организации, закреплённые за ним учредителем, используются им в соответствии с их назначением на цели, предусмотренные уставом образовательной организации, и изъятию не подлежат, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

**X. Права и гарантии деятельности профсоюза**

11. Стороны договорились о том, что:

11.1. Не допускается ограничений, гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

11.2. Работодатель признаёт профком единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

11.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных Законодательством и настоящим коллективным договором.

11.4. Работодатель признаёт право профкома на осуществление контроля над соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ)

11.5. Способствует эффективной работе профкома путем предоставления в необходимых случаях помещения для проведения заседаний, хранения документации, транспорта, связи, оргтехники (ст. 377 ТК РФ).

11.6. Работодатель обеспечивает ежемесячные бесплатные перечисления на счет районной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов 1% из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет республиканской профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается (ст. 377 ТК РФ).

11.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаниях и др. мероприятиях.

11.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

11.9. Члены профкома включаются в состав комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

11.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение Трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- Создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- Утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- Создание условий для аттестации педагогических работников.

11.11. Члены профсоюза пользуются дополнительными правами и льготами:

- Бесплатная юридическая консультация;

- Защита профкома в случае индивидуальных трудовых споров;

11.12.В период действия настоящего договора не выдвигает новых требований и не организует трудовые споры по вопросам, включенным в договор при условии их выполнения.

11.13. Стороны подтверждают, что работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации.

**XI. Обязательства профкома**

12. Профком обязуется:

12.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

12.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из зарплаты на счет первичной профсоюзной организации.

12.3. Направлять учредителю образовательной организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашение с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

12.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссию по трудовым спорам и в суде.

12.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

12.6. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с профсоюзом по летнему оздоровлению детей работников образовательной организации.

12.7. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и летних оздоровительных путёвок для детей работников образовательной организации.

12.7. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и улучшении жилищных условий работников образовательной организации.

12.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

12.9. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях сложных семейных обстоятельств, связанных с болезнью и лечением работника или членов его семьи.

12.10. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью установления и изменения ставок работников, выплаты им заработной платы, компенсаций, пособий, доплат и надбавок.

12.11. Совместно с администрацией осуществлять культурно - массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательной организации, принимать участие в районных и городских мероприятиях.

12.12. Создавать банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, одиноких пенсионеров, многодетные семьи и др. с целью оказания адресной социальной поддержки.

12.13. Осуществлять контроль над расходованием средств профсоюзного бюджета.

12.14. Осуществлять контроль над расходованием средств социального страхования.

**XII. Контроль за выполнением коллективного договора**

13. Стороны договорились, что:

13.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду и в республиканский комитет профсоюза.

13.2. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.3. Один раз в год информируют коллектив о результатах реализации мероприятий по выполнению коллективного договора.

13.4. Соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективно-трудовых споров, использует все возможности по устранению причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

13.5. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

13.6. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

13.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

13.8. Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора.

**XIII. Порядок рассмотрения споров**

Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в учебном заведении и действующая в соответствии с законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, не исполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеет право в установленные сроки обратиться в суд (ст.381-397 ТК РФ).