



Профессиональная образовательная автономная
некоммерческая организация

**«ВОЛГОГРАДСКИЙ КОЛЛЕДЖ
МЕЖДУНАРОДНОГО ЮРИДИЧЕСКОГО ИНСТИТУТА»**

ПРИНЯТО

Общим собранием (конференцией)
трудового коллектива
Волгоградского колледжа Международного
юридического института
протокол № 1 от 20 мая 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем – Договор) составлен и заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и регулирует социально-трудовые отношения в Профессиональной образовательной автономной некоммерческой организации «Волгоградский колледж Международного юридического Института».

1.2. Сторонами настоящего договора являются: Профессиональная образовательная автономная некоммерческая организация «Волгоградский колледж Международного юридического Института», в лице директора Долидзе Натальи Ивановны, действующего на основании Устава и приказа от 30 мая 2020 г. № 3-п, именуемый в дальнейшем «работодатель» или «Колледж», и работники Колледжа: педагогические работники, административные, вспомогательный и другой персонал, в лице представителей, уполномоченных Общим собранием (конференцией) трудового коллектива Волгоградского колледжа Международного юридического института (протокол № 1 от «20» мая 2021 г. (приложение 1)), а именно: 1. Карягиной Анны Сергеевны – заместителя директора по учебно-воспитательной работе, 2. Пищулиной Светланы Юрьевны – заместителя директора по учебно-методической работе; 3. Мережкиной Марины Сергеевны, председателя цикловой методической комиссии профессиональных дисциплин, именуемые в дальнейшем «Работники», при совместном упоминании именуемые в дальнейшем «Стороны».

1.3. Предметом настоящего договора являются положения об условиях и оплате труда работников, обязательства работников и работодателя выполнять указанные положения об условиях труда и его оплаты, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и льгот работникам Колледжа, предоставляемые работодателем с учетом законодательства РФ и финансово-экономического положения.

1.4. Действие настоящего договора распространяется на всех работников Колледжа.

1.5. В течение срока действия настоящего договора ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Пересмотр условий и обязательств работодателя по настоящему договору не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Колледжа.

1.7. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего договора решаются сторонами путём переговоров.

1.8. Настоящий договор вступает в силу с 21 мая 2021 года и действует в течение трех лет. Если по истечении установленного срока действия договора ни одна из сторон

не выступила инициатором по заключению нового договора, его действие продлевается на следующий год автоматически.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ЕГО УСЛОВИЯ

2.1. Стороны настоящего договора исходят из того, что трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре.

Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации (с использованием электронной подписи).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, при этом один экземпляр выдается работнику. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний
- при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, указанные в настоящем пункте, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также, по соглашению сторон, с лицами, перечень которых определен частью второй ст. 59 Трудового кодекса (далее – «ТК») РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.4. В трудовом договоре указываются его существенные условия, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, предоставляемые работнику, и др., а в трудовых договорах, заключаемых с педагогическими работниками - также объем учебной нагрузки. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. В случаях, когда существенные условия трудового договора не могут быть сохранены в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (реорганизация структуры Колледжа, изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента,

изменение сменности работы Колледжа, а также изменение образовательных программ и т.д.), допускается изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя без изменения трудовой функции работника (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

При изменении существенных условий труда, в том числе при уменьшении учебной нагрузки педагогического работника на следующий семестр по основаниям, указанным в абзаце 1 настоящего пункта договора, работодатель гарантирует работникам сохранение уровня заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

Изменение существенных условий трудового договора также допускается в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник уведомляется работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их изменения. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную работу, соответствующую квалификации работника и состоянию здоровья работника, имеющуюся у работодателя. В случае отсутствия работы, соответствующей квалификации работника, работодатель предлагает работнику любую вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, имеющуюся у него.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим договором, уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, касающимися трудовых отношений, действующими в Колледже.

2.7. Трудовой договор с работником прекращается только по основаниям и в порядке, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами.

III. КАЧЕСТВО УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКОЙ

3.1. Основными целями педагогической деятельности являются: обеспечение высокого качества образования и развитие у обучающихся в Колледже познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование у них гражданской позиции и культуры здорового и безопасного образа жизни.

Работодатель гарантирует педагогическим работникам Колледжа соблюдение их академических прав и свобод, а также трудовых прав и социальных гарантий, установленных действующим законодательством Российской Федерации, в том числе: права на свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность, свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств и методов обучения и воспитания, на участие в разработке образовательных программ, на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами образовательной организации, на участие в управлении образовательной организацией, на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, на сокращенную продолжительность рабочего времени, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, охрану и укрепление здоровья, иные трудовые права и методы социальной поддержки, предусмотренные действующим законодательством РФ.

Педагогические работники при этом обязуются осуществлять и реализовывать свои академические права и свободы с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений и норм профессиональной этики, на высоком профессиональном уровне, использовать методы и средства обучения и воспитания, которые будут обеспечивать достижение требований федеральных государственных образовательных стандартов, овладевать современными методами обучения, в том числе дистанционными образовательными технологиями и методикой электронного обучения.

проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

3.2. Объем годовой учебной нагрузки педагогических работников из числа преподавательского состава устанавливается приказом работодателя по соответствующей должности. Максимальный (минимальный) объем годовой учебной нагрузки конкретного работника устанавливается трудовым договором и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

3.3. Учебная нагрузка на каждый учебный год педагогическим работникам устанавливается на заседании цикловой методической комиссии и утверждается ее председателем, исходя из объема годовой учебной нагрузки, обусловленной их трудовыми договорами.

Работа по установлению учебной нагрузки на новый учебный год завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Председатель цикловой методической комиссии должен ознакомить работников с объемом учебной нагрузки, установленной на новый учебный год, в письменной форме. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам к началу учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в пунктах 2.5. и 3.6 настоящего договора.

В зависимости от количества часов и последовательности прохождения учебных дисциплин, предусмотренных учебным планом и графиком учебного процесса, учебная нагрузка педагогических работников может быть различной в первом и втором учебных семестрах.

3.4. Работники других категорий персонала Колледжа, педагогические работники других образовательных организаций, работники предприятий, учреждений и организаций могут быть привлечены к преподавательской деятельности в Колледже только в том случае, если педагогические работники, основным местом работы которых является Колледж, осуществляющие педагогическую деятельность по учебным дисциплинам, для ведения которых осуществляется привлечение работников иных категорий персонала Колледжа или работников других организаций, обеспечены учебной нагрузкой в объеме, обусловленном трудовым договором.

3.5. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на период нахождения работника в указанном отпуске для выполнения другому (другим) педагогическому работнику.

3.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года педагогическим работникам, основным местом работы которых является Колледж, по сравнению с учебной нагрузкой, установленной трудовым договором с Колледжем, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по образовательным программам, в том числе учебным планам, или сокращения количества учебных групп;

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

— восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или по окончании этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется. При этом в случае изменения учебной нагрузки в течение учебного года педагогическим работникам обеспечиваются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством и законодательством в области образования.

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

4.1. Работники Колледжа обязуются на основании ст. 48 Федерального закона № 273-ФЗ от 21 декабря 2012 г. «Об образовании в РФ» постоянно повышать свою квалификацию в целях увеличения производительности труда и качества выполнения трудовых функций (должностных обязанностей), обусловленных трудовыми договорами и иными локальными актами Колледжа. Свою квалификацию работники повышают как самостоятельно путем обучения в образовательных организациях различных типов, так и по направлению работодателя в связи с производственной необходимостью.

4.2. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников для нужд Колледжа определяет работодатель. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Колледжа.

4.3. При принятии решения о необходимости профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников работодатель с учетом имеющихся финансовых возможностей обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе занимаемой должности или имеющейся специальности).

4.3.2. Организовывать повышение квалификации педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

4.3.3. Осуществлять финансирование данных мероприятий.

4.3.4. 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, проживание) в порядке и размерах, установленных соответствующим локальным нормативным актом.

4.3.5. Предоставлять в порядке, предусмотренном ТК РФ, гарантии и компенсации работникам, поступающим на обучение или совмещающим работу с успешным обучением и (или) получением образования по имеющим государственную аккредитацию основным профессиональным образовательным программам высшего образования (программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров) и среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые.

Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы для прохождения промежуточной и итоговой аттестации работникам, получающим второе профессиональное образование, а также обучающимся в образовательных организациях по образовательным программам, не имеющим государственной аккредитации, в количестве календарных дней, предусмотренных ТК РФ для работников, получающих профессиональное образование впервые.

V. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Уведомлять работников персонально в письменной форме под расписку о сокращении численности или штата не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение работников – не позднее, чем за три месяца, а также предоставлять в те же сроки информацию о возможном массовом высвобождении работников органам службы занятости. Уведомление должно содержать номер и дату приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей, перечень вакансий, имеющихся у работодателя, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.1.2. Предоставлять работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в соответствии с п. 1 (ликвидация Колледжа) и п. 2 (сокращение численности или штата работников) ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы, в случае отказа работника от перевода на имеющуюся у работодателя вакантную должность или в случае отсутствия у работодателя вакантных должностей.

5.1.3. Привлекать работников к разработке предложений по обеспечению занятости работников, высвобождаемых в случае реорганизации или ликвидации Колледжа, или возможном массовом высвобождении работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда, и выработке мер по их социальной защите.

5.1.3.1. В случае реорганизации Колледжа или возможном массовом высвобождении работников с целью уменьшения и смягчения последствий для работников работодатель обязуется:

- ограничивать работу в выходные и праздничные дни;
- приостанавливать найм в Колледж новых работников;
- вводить режим неполного рабочего времени по желанию работников, занимающих одинаковые должности, на согласованный сторонами срок;
- по возможности, оказать содействие высвобождаемым работникам в организации их переобучения или повышения квалификации в целях повышения их конкурентоспособности на рынке труда.

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. 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 и иных федеральных законах, имеют также: лица предпенсионного возраста (за три года до пенсии); лица, проработавшие в Колледже свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет, при условии их обучения в образовательном учреждении на очной форме; родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 года; лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года, если они работают по специальности; супруги военнослужащих.

5.2.2. При сокращении штата или численности не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

5.2.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Колледжа или сокращением численности или штата работников при наличии у Колледжа финансовой возможности выходное пособие может выплачиваться в повышенном размере по сравнению с размером, установленным законодательством:

- лицам, проработавшим в Колледже свыше 10 лет, – на 25 процентов среднего месячного заработка;

- лицам, проработавшим в Колледже от 5 до 10 лет - на 10 процентов среднего месячного заработка;

- лицам, получившим трудовое увечье в Колледже в рабочее время, - на 100 процентов среднего месячного заработка.

5.2.4. При появлении новых рабочих мест в Колледже, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем и уволенных из Колледжа в связи с сокращением численности или штата работников.

5.3. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, при производственной необходимости также графиком сменности для отдельных категорий работников, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом и/или иными локальными актами Колледжа.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Колледжа устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. Для педагогических работников Колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается исходя из нормы часов педагогической работы (720 часов за учебный год), предусмотренных за ставку заработной платы, объемов годовой учебной нагрузки (работы), выполнения педагогическими работниками других видов педагогической работы, а также необходимости выполнения указанными работниками дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, уставом и/или иными локальными актами Колледжа.

Соотношение объема учебной (преподавательской) и другой педагогической работы педагогического работника с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника определяется приказом работодателя, устанавливающим объем годовой учебной нагрузки, и иными локальными нормативными актами Колледжа. В связи с необходимостью обеспечения учебного процесса для педагогических работников применяется суммированный учет рабочего времени в пределах календарного года, при соблюдении установленного законодательством для указанной категории работников количества рабочих часов за календарный год. При этом продолжительность ежедневной и еженедельной работы педагогических работников может отклоняться от установленной трудовым законодательством РФ нормы рабочих часов за день и/или неделю, но не может превышать по основной работе 8 часов в день.

Принятие решения образовательной организацией о переходе на освоение образовательных программ с использованием дистанционных образовательных технологий не должно приводить к увеличению затрат рабочего времени по реализации обучения в таких формах.

Дистанционный Работник может быть вызван для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте по приказу директора, по своей инициативе с письменным обоснованием причин выхода.

6.4. Составление расписаний занятий осуществляется исходя из принципа рационального планирования и использования рабочего времени педагогических работников и соблюдения объема аудиторной и внеаудиторной учебной нагрузки обучающихся, установленного законодательством РФ в области образования и правилами внутреннего распорядка обучающихся.

6.5. Часы, свободные от проведения учебных занятий, участия в мероприятиях, предусмотренных планом работы Колледжа (заседания Педагогического совета, заседания ЦМК, родительские собрания и т.п.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению, в том числе для выполнения иных видов педагогической работы, предусмотренных индивидуальным планом работы.

6.6. Привлечение работников Колледжа к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностной инструкцией или иным локальным актом Колледжа, допускается только по письменному распоряжению работодателя (приказ директора), с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой этих работ в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.7. Время зимних и летних каникул обучающихся в Колледже, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, является рабочим временем педагогических и других работников Колледжа. В период каникул обучающихся педагогические работники могут привлекаться работодателем к организационной и воспитательной работе в пределах установленной законодательством продолжительности рабочего времени. График работы педагогических работников во время каникул утверждается приказом (распоряжением) по Колледжу.

6.8. Очередность предоставления основных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно на основании графика отпусков, согласованного с работниками и утверждаемого работодателем не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. Продление, перенесение, разделение и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника, может быть заменена денежной компенсацией.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который исчисляется в рабочих днях, работникам, основным местом непрерывной работы которых является Колледж:

- на условиях ненормированного рабочего дня продолжительностью три дня;
- за выслугу лет в Колледже: за 5 лет работы – 3 дня, за 10 лет – 5 дней, свыше 15 лет – 7 дней;

6.9.2. По желанию работника предоставлять краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до десяти рабочих дней в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье;
- регистрации брака работника (детей работника);
- в случае смерти близких родственников.

6.9.3. Матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка - учащегося младших классов (1 - 4-й класс), предоставляется дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября).

6.9.4. Краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется соглашением сторон, может быть предоставлен работнику также в иных случаях, по письменному заявлению работника.

6.10. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам Колледжа возможность отдыха и приема пищи одновременно с обучающимися, в частности, в течение перерывов между занятиями (перемен) Время для отдыха и питания других работников Колледжа устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудовых договоров и составляет не менее 30 минут.

VII. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Оплата труда работников Колледжа осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Колледжа, утвержденным работодателем. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях).

7.2. Заработная плата работников устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими в Колледже системами оплаты труда. Системы оплаты труда работников Колледжа устанавливаются Положением об оплате труда работников Колледжа. Ставки почасовой оплаты и ставки заработной платы работников устанавливаются в зависимости от качества выполняемого труда (должности, на которую принимается работник, сложности выполняемой работы (уровня выполняемых работником задач, ответственности, напряженности и т.п.) и квалификации (наличия профессионального образования, ученой степени и/или ученого (почетного) звания)). Переход и (или) внедрение элементов дистанционной работы (электронного обучения) не влияет на размер ставки заработной платы.

7.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц в денежной форме два раза в месяц, путем перечисления на лицевой счет работника за счет работодателя. Заработная плата выплачивается: 1 часть – 23 числа текущего месяца, окончательный расчет – 08 числа месяца, следующего за отработанным. По личному заявлению работника заработная плата может выплачиваться один раз в месяц, при этом днем выплаты заработной платы является 08 число месяца, следующего за отработанным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Допускается выплата заработной платы ранее наступления сроков выплаты, установленных настоящим пунктом договора. При выплате заработной платы каждый работник извещается об общей денежной сумме, подлежащей выплате за соответствующий период, и о ее составных частях путем выдачи работнику расчетных листов по установленной форме.

7.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системами оплаты труда, предусмотренными Положением об оплате труда, и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок почасовой оплаты и ставки заработной платы;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда и иными локальными актами Колледжа.

7.5. Изменение (повышение) размеров ставок заработной платы, почасовой оплаты производится в соответствии с Положением об оплате труда работников Колледжа. При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности повышение ставки заработной платы производится со дня, следующего за днем окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.6. За выслугу лет работникам, основным местом работы которых является Колледж, за исключением педагогических работников, может устанавливаться корпоративная надбавка к ставке заработной платы. Выплата корпоративной надбавки работнику производится в порядке и размере, установленном Инструкцией о порядке исчисления и выплаты корпоративной надбавки, утверждаемой работодателем.

7.7. В Колледже устанавливается система материального поощрения (премирования) работников по результатам труда. Премирование работников, в том числе

за выполнение аккредитационных показателей деятельности Колледжа, осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Колледжа.

7.8. Юбилярам (50, 60 и 70 лет) может производиться единовременная доплата к ставке заработной платы при стаже работы в Колледже:

- от трех до пяти лет - в размере 50 процентов должностного оклада;
- от пяти лет до десяти лет - в размере 75 процентов должностного оклада;
- свыше десяти лет - в размере 100 процентов должностного оклада.

7.9. Работодатель обязуется:

7.9.1. При нарушении установленных законодательством и настоящим договором сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная с дня, следующего за установленным п. 7.3. настоящего договора днем выплаты, по день фактического расчета включительно.

7.9.2. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы ежегодно индексировать размер заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги не менее чем на официально установленный коэффициент инфляции.

7.9.3. Не включать в трудовой договор, заключаемый с работником, условия об оплате труда, ухудшающие оплату труда работника по сравнению с условиями оплаты, установленными настоящим договором.

7.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Работодатель:

8.1.1. Предоставляет возможность работникам, основным местом работы которых является Колледж, получать среднее профессиональное образование по направлениям или специальностям, реализуемым Колледжем, по цене обучения, устанавливаемой в пределах, допустимых в соответствии со статьей 40 Налогового кодекса Российской Федерации.

8.1.2. Организует в Колледже общественное питание (столовые, буфеты, комнаты [места] для приема пищи).

8.1.3. Выплачивает в случае направления в служебную командировку Работнику расходы на проезд, наем жилого помещения, суточные в размере, устанавливаемые отдельным приказом директора.

8.1.4. При наличии финансовой возможности ежегодно выделяет денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, устанавливает порядок пользования объектами спорта, имеющимися в Колледже.

8.1.5. Оказывает из средств экономии фонда оплаты труда материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и др. (см. Приложение 2).

8.1.6. Предоставляет два дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет.

IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечить право работников Колледжа на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение заболеваний работников. Для реализации этого права работодатель совместно с представителями работников разрабатывает и утверждает перечень организационных и технических мероприятий по охране и

безопасности труда, с определением в нем сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.1.2. Предусмотреть ежегодное выделение денежных средств на реализацию мероприятий по охране труда, определенных указанным перечнем.

9.1.3. Разработать и утвердить инструкции по охране труда. Обеспечивать ознакомление работников с указанными инструкциями и организовать регулярную (1 раз в полугодие) проверку соблюдения условий и охраны труда на рабочих местах.

9.1.4. Назначить лиц, ответственных за проведение инструктажа по охране труда с работниками в Колледже и обособленных структурных подразделениях Колледжа. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Колледжа обучение и инструктаж по охране труда, обеспечению сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим и т.п. Организовывать проверку знаний работников Колледжа по охране труда на начало учебного года.

9.1.5. Обеспечивать наличие средств коллективной защиты, нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Колледжа.

9.1.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев и производственного травматизма в Колледже в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.1.7. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве при исполнении ими трудовых обязанностей, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца.

9.1.8. Выплачивать единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх сумм, установленных законодательством, в случае:

- гибели работника – 100 000 рублей;

- получения работником инвалидности I, II группы – 50 000 рублей.

9.1.9. Предоставлять работникам, постоянно работающим на компьютерах, отдых продолжительностью 10-15 минут через каждые два часа работы на компьютере в соответствии с установленными требованиями по охране труда и санитарными нормами и правилами.

9.1.10. Обеспечить прохождение за счет средств Колледжа обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) педагогических и иных категорий работников, осуществляющих обучение и работу с обучающимися.

9.1.11. Сохранять за работниками Колледжа места работы (должности) и заработную плату при амбулаторном прохождении ими медицинских осмотров (обследований) в соответствии с медицинским заключением.

9.1.12. При наличии финансовой возможности выделять средства для проведения оздоровительной работы среди работников и их детей.

9.1.13. При наличии финансовых возможностей и свободных помещений в зданиях, занимаемых Колледжем, оборудовать комнаты для отдыха работников в Колледже.

9.1.14. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников Колледжа и их детей. Приобретать путевки на лечение и отдых для работников Колледжа в рамках социального страхования.

9.1.15. Во время проведения общих собраний (конференций) работников и обучающихся информировать работников Колледжа о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых за период времени, прошедший с даты проведения предыдущего общего собрания (конференции).

9.2. Работники обязуются соблюдать требования, правила и положения инструкций по охране труда в целях предупреждения производственного травматизма и возникновения заболеваний работников.

Х. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ

ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

10.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

10.2. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями.

10.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

10.4. Если условия деятельности Работодателя ухудшаются по взаимному согласию Сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

XI. ПРОЧИЕ УСЛОВИЯ

11.1. В случае изменения наименования Колледжа или расторжения трудового договора с его руководителем настоящий договор сохраняет свое действие.

11.2. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Колледжа договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

11.3. При смене формы собственности Колледжа договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

11.4. При ликвидации Колледжа настоящий договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.5. В течение срока действия договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

11.6. Настоящий договор, составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон, которые хранятся: один экземпляр – у Директора, второй экземпляр – у заведующего административно-хозяйственным отделом Колледжа.

Приложения к коллективному договору

1. Выписка из протокола № 1 от «20» мая 2021 г. Общего собрания (конференции) трудового коллектива Волгоградского колледжа Международного юридического института.

2. Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам.

XII. ПОДПИСИ СТОРОН

12.1. От работодателя:	12.2. От работников:
	_____ -
	А.С. Карягина
	_____ -
	С.Ю. Пищулина
_____	_____ -
Директор Долидзе Н.И.	М.С. Мережкина

ВЫПИСКА

из протокола Общего собрания (конференции) трудового коллектива
Волгоградского колледжа Международного юридического института от 20 мая 2021 года

3. О коллективном договоре.

Постановили:

Право подписи Коллективного договора от трудового коллектива предоставить:

Карягиной Анне Сергеевна – заместителю директора по учебно-воспитательной работе;

Пищулиной Светлане Юрьевне – заместителю директора по учебно-методической работе;

Мережкиной Марине Сергеевна – председателю цикловой методической комиссии профессиональных дисциплин.

Голосовали
«ЗА» единогласно.

Председатель

Н.И. Долидзе

Секретарь

А.С. Карягина

**ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВАНИЙ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ
РАБОТНИКАМ**

1. В связи со стихийным бедствием или иными чрезвычайными обстоятельствами, в том числе в связи с террористическими актами.
2. Членам семьи работника, погибшего в результате стихийных бедствий или других чрезвычайных обстоятельств, в том числе в результате террористических актов.
3. Членам семьи умершего работника или работнику в связи со смертью родителей (мужа, жены).
4. Работникам, уволившимся в связи с выходом на пенсию по инвалидности.

От работодателя:	От работников:
	-
	А.С. Карягина
	-
	С.Ю. Пищулина
	-
Директор Долидзе Н.И.	М.С. Мережкина