Принят Конференцией педагогических и иных категорий работников
Смоленского колледжа Международного юридического института
19 октября 2024г., протокол № 1
с изменениями Дополнительного соглашения № 1,
принятого Конференцией педагогических и иных категорий работников
Смоленского колледжа Международного юридического института
24.02.2022г., протокол № 1
Дополнительного соглашения № 2,
принятого Конференцией педагогических и иных категорий работников
Смоленского колледжа Международного юридического института
01.02.2023г., протокол № 1
Дополнительного соглашения № 3,
принятого Конференцией педагогических и иных категорий работников
Смоленского колледжа Международного юридического института
01.04.2023г., протокол № 2

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

г. Смоленск «19» октября 2024 г.

I. 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 Смоленском колледже Международного юридического института.

1.2. Сторонами настоящего договора являются: Профессиональная образовательная автономная некоммерческая организация «Смоленский колледж Международного юридического института» в лице директора Никитиной Натальи Николаевны, действующей на основании Устава и именуемое в дальнейшем «работодатель» или «Колледж», и работники Колледжа: педагогические работники, в том числе из числа преподавательского состава, административный, инженерно-технический, производственный, вспомогательный и другой персонал, в лице представителей, уполномоченных Конференцией педагогических и иных категорий работников (протокол № 1 от «19» октября 2021 г. (приложение 1)), а именно:

1. Захарова Юлия Владимировна, заместитель директора по учебной работе;

2. Никишина Оксана Анатольевна, инспектор отдела кадров;

3. Байхаджиев Арсен Гусейнович, преподаватель, именуемые в дальнейшем «работники», при совместном упоминании именуемые в дальнейшем «стороны».

1.3. Предметом настоящего договора являются положения об условиях и оплате труда работников, об обеспечении педагогических работников нагрузкой, о профессиональной подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников, об обеспечении условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, взаимные обязательства работников и работодателя выполнять указанные положения настоящего договора, гарантии и льготы работникам Колледжа, предоставляемые работодателем с учетом его 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 19 октября 2024 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 или продлению срока его действия, его действие продлевается на следующий год автоматически.

II. Трудовой договор и его условия

"СМОЛЕНСКИЙ КОЛЛЕДЖ МЕЖДУНАРОДНОГО ЮРИДИЧЕСКОГО ИНСТИТУТА"
Подписано цифровой подписью: "СМОЛЕНСКИЙ КОЛЛЕДЖ МЕЖДУНАРОДНОГО ЮРИДИЧЕСКОГО ИНСТИТУТА"
Дата: 2024.10.22 09:45:34 +03'00'

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.

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.

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.

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.

Трудовые договоры, заключаемые с работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим договором.

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., а также в связи с принятием государственными органами решения о переводе учебных занятий в режим on-line) допускается изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя без изменения трудовой функции работника (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

При этом педагогическим работникам, при уменьшении учебной нагрузки по независящим от них причинам в течение учебного года или по основаниям, предусмотренным действующим законодательством, гарантируется выплата заработной платы в размере, установленном в начале учебного года.

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 данной местности. В случае отсутствия работы, соответствующей квалификации работника, работодатель предлагает работнику любую вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, имеющуюся у него в данной местности

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, права 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, использовать методы и средства обучения и воспитания, которые будут обеспечивать достижение вышеуказанных целей, овладевать современными методами обучения, в том числе дистанционными образовательными технологиями.

3.2. Объем годовой учебной нагрузки педагогических работников, относящихся к преподавательскому составу, устанавливается приказом работодателя.

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 устанавливается и утверждается председателем цикловой методической комиссии по согласованию с директором Колледжа. Учебная нагрузка на каждый учебный год педагогическим работникам устанавливается и утверждается председателем цикловой методической комиссии исходя из нормы часов за ставку заработной платы, установленной законодательством РФ в сфере образования (720 часов), и оговаривается в заключаемых с педагогическими работниками трудовых договорах. Работа по установлению учебной нагрузки на новый учебный год завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Председатель цикловой методической комиссии обязан ознакомить работников с объемом учебной нагрузки, установленной им 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.

При этом учебная нагрузка работников Колледжа других категорий персонала, ведущих преподавательскую работу в Колледжа помимо основной работы, устанавливается в объеме не свыше 300 учебных часов в календарном году.

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. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

4.1. Работники Колледжа обязуются постоянно повышать свою квалификацию в целях повышения 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 подготовки (профессионального образования и профессионального обучения) и дополнительного профессионального образования (профессиональной переподготовки и повышения квалификации) работников для нужд Колледжа определяет работодатель.

Работодатель определяет формы подготовки, профессиональной 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 подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников работодатель с учетом имеющихся финансовых возможностей обязуется:

4.3.1. Организовывать подготовку, профессиональную 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, в том числе посредством заключения договоров о дополнительном профессиональном образовании работников с другими образовательными организациями или организациями, осуществляющими обучение, или дополнительных по отношению к трудовым договорам договоров о ДПО работников.

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 бакалавритата, 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, обучающимися в образовательных организациях по образовательным программам, имеющим государственную аккредитацию, а также работникам, обучающимся в образовательных организациях по образовательным программам, не имеющим государственной аккредитации, при получении ими профессионального образования впервые, в дни проведения промежуточной и итоговой аттестации, установленные в соответствии с учебным планом, либо предоставлять указанным работникам для прохождения промежуточной и итоговой аттестации ежегодные оплачиваемые отпуска (при наличии у них права на отпуск).

4.4. В случае принятия работодателем решения о необходимости подготовки или дополнительного профессионального образования работников, работники обязуются пройти обучение либо в соответствии с условиями договоров об образовании, заключенных Колледжем, либо, в случае реализации программ самим Колледжем, - в порядке, определенным Колледжем, в том числе обучение работе с использованием дистанционных образовательных технологий, включая обучение проведению учебных занятий в режиме on-line.

Ответственность работников вследствие непосещения учебных занятий, невыполнения условий обучения или отказа от прохождения подготовки или дополнительного профессионального образования для нужд и за счет средств Колледжа определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

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 в данной местности, 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 в данной местности.

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 определенный 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 один год до пенсии); лица, проработавшие в Колледже свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет; лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года, если они работают по специальности.

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.

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 — не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается исходя из нормы часов учебной (преподавательской) педагогической работы 720 часов в год, предусмотренных за ставку заработной платы, либо исходя из объемов учебной 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.

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.

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 цикловых методических комиссий, родительские собрания и т.п.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению, в том числе для выполнения иных видов педагогической работы, предусмотренных должностными инструкциями.

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, 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 - в соответствии с прилагаемым перечнем должностей (приложение 2) - 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;

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, утверждаемым работодателем.

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.

Заработная плата (тарифные (почасовые) ставки и должностные оклады, иные выплаты) 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)).

7.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц в денежной форме путем перечисления за счет работодателя на лицевой счет (пластиковую карточку) работника в ПАО Сбербанк или в иной кредитной организации, указанной в заявлении работника каждые полмесяца: за первую половину месяца за первую половину месяца - 15 (Пятнадцатого) числа текущего месяца, за вторую половину – в последний день текущего (отработанного) месяца.

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 работодателем о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, путем выдачи работнику расчетных листков по установленной форме (приложение № 3).

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 должностных окладов;

- 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 (должностных окладов, почасовой оплаты) производится в соответствии с Положением об оплате труда работников Колледжа.

При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) 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. В Колледже устанавливается система материального поощрения (премирования) работников по результатам труда. Премирование работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Колледжа.

7.7. 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.

7.8. Работодатель обязуется:

7.8.1 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.

7.8.2. 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 в пределах официально установленного коэффициента инфляции.

Индексация заработной платы проводится на величину установленного Колледжем коэффициента индексации заработной платы в форме единовременной выплаты (премии), которая начисляется и выплачивается в первом квартале года, следующего за отработанным календарным годом.

Коэффициент индексации устанавливается ежегодно отдельным приказом директора.

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

7.9. 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. Организует в Колледже общественное питание (буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

8.1.2. Ежегодно выделяет денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, устанавливает порядок пользования объектами спорта, имеющимися в Колледже

8.1.3. Оказывает из средств экономии фонда оплаты труда материальную помощь работникам Колледжа по утвержденному перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размеров (приложение 4).

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, создает Комиссию по охране труда, права, обязанности и ответственность которой определяется локальным нормативным актом.

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. 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 нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Колледжа.

9.1.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

9.1.8. 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.

9.1.9. 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. Согласовывать день (дни) для прохождения работниками диспансеризации и освобождать из от работы в этот день (эти дни) на основании их письменных заявлений с сохранением за ними места работы (должностей) и среднего заработка, предоставляя:

- работникам, не достигшим возраста сорока лет, - один рабочий день один раз в три года;
- работникам, достигшим возраста сорока лет и старше, - один рабочий день один раз в год;
- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначении пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, - два рабочих дня один раз в год.

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

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

9.2. Работники обязуются:

9.2.1. Соблюдать требования, правила и положения инструкций по охране труда в целях предупреждения производственного травматизма и возникновения заболеваний работников.

9.2.2. Предоставлять справки медицинских учреждений о прохождении диспансеризации в предоставленные работодателем дни освобождения от работы.

X. Прочие условия.

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

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

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

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

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

10.6. Настоящий договор, составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон, которые хранятся: один экземпляр – у директора, второй экземпляр – в отделе кадров.

Приложения к коллективному договору:

1. Выписка из протокола № 1 от 19.10.2024г. Конференции представителей педагогических и иных категорий работников.
2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
3. Форма расчетного листка.
4. Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам.

XI. Подписи сторон.

11.1. От работодателя: 11.2. От работников:

Директор *Н.Н. Никитина*

Ю.В. Захарова
О.А. Никишина
А.Г. Байхаджиев

Приложение 1
к Коллективному договору
от 19.10.2024 г.

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 1
конференции педагогических работников и иных категорий работников
Смоленского колледжа Международного юридического института от 19 октября 2024г.

2 О коллективном договоре

Постановили:

Право подписи Коллективного договора от педагогических работников и иных категорий работников Колледжа предоставить:
Захаровой Юлии Владимировне – заместителю директора по учебной работе;
Никишиной Оксане Анатольевне – инспектору отдела кадров.
Байхаджиеву Арсену Гусейновичу – преподавателю.

Результаты голосования: «за» - единогласно.

Председатель Н.Н. Никитина

Секретарь Ю.А. Сморгунова

Приложение 2
к Коллективному договору
от 19.10.2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ С НЕНОРМИРОВАНЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ

1. Директор

От работодателя: От работников:

Директор *Н.Н. Никитина* *Ю.В. Захарова*
О.А. Никишина
А.Г. Байхаджиев

Приложение 3
к Коллективному договору
от 19.10.2024 г.

Профессиональная образовательная автономная некоммерческая организация "Смоленский колледж Международного юридического института"

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК за _____ _____ г.

Отработано
Подразделение
Должность
Ставка
Ст. вычеты

На начало периода			
Код	Начисление / Удержание	Начислено	Удержано
ИТОГО			
ИТОГО выплачено			
ВСЕГО			
На конец периода			

Приложение 4
к Коллективному договору
от 19.10.2024 г.

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:

Директор *Н.Н. Никитина* *Ю.В. Захарова*
О.А. Никишина
А.Г. Байхаджиев