

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
Автономной некоммерческой организации
высшего образования
«Московский институт современного академического образования»
(АНО ВО «МИСАО»)

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 11.03.92г. № 2490-1 “О коллективных договорах и соглашениях” и Федеральным Законом о внесении изменений и дополнений в Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 24.11.95г. № 175 и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и заключаемый работниками **АНО ВО «МИСАО»** (далее - работники организации) с работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель – учредитель (-и) **АНО ВО «МИСАО»**

(наименование учредителя (-ей) организации)

в лице **ректора АНО ВО «МИСАО» Астаниной Ларисы Викторовны**, действующей на основании Устава _____,

(должность, Ф.И.О. руководителя организации)

именуемый далее «**Работодатель**», и работники организации, именуемые далее «**Работниками**», представленные Советом трудового коллектива **АНО ВО «МИСАО»**

(название органа профессионального союза или органа общественной самодеятельности, образованного на собрании (конференции) работников и уполномоченного им), именуемым далее «**Представитель**»), в лице Первого проректора **Новиковой Ирины Валерьевны**

(Ф.И.О.)

1.3. Коллективный договор составлен на основе предложений работников, заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности её работы, долгосрочному поступательному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и **Представитель** выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:
Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление организацией, сохранность её имущества;

- добиваться стабильного финансового положения организации, роста её конкурентоспособности;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов организации;
- учитывать мнение **Представителя** по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

Представитель как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими общественной организации методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации курсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы.

Работники обязуются:

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

1.6. Настоящий коллективный договор разработан, исходя из положений нормативно-правовых актов, регламентирующих процедуру составления коллективного договора образовательной организации высшего образования. Стороны соглашения вправе вносить в его содержание существенные изменения. **Работодатель** и **Представитель** обязуются в срок не менее 3-х недель провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.8. Коллективный договор заключен на срок **2 года** и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.9. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения.

Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

Любые изменения и дополнения в коллективный договор подлежат обязательному утверждению на собрании работников.

1.10. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на организацию соглашений, настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

2. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь и содержание семьи в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью, количеством и качеством труда. Трудовые доходы каждого работника зависят от результатов его труда и максимальными размерами не ограничиваются.

2.1. В организации устанавливается система оплаты труда, соответствующая законодательству в сфере высшего образования.

2.2. Система оплаты труда включает в себя:

- оплату труда по должностным окладам;
- выплату премии за текущие результаты образовательной и финансово-хозяйственной деятельности в течение семестра по результатам работы за год в соответствии с Единым положением об оплате труда и материального стимулирования работников в АНО ВО «МИСАО».

2.3. Минимальная заработная плата в организации не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения, официально установленного в Российской Федерации.

В организации (АНО ВО «МИСАО»), в которой минимальный размер оплаты труда превышает указанные соотношения, не допускается снижения его размера по сравнению с фактически достигнутым уровнем в предшествующем полугодии соответствующего года.

При установлении нормативными правовыми актами Российской Федерации иного временного периода и соотношения минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума, превышающего размеры, установленные коллективным договором, действуют нормы и сроки, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Заработная плата работников повышается с учетом изменения величины прожиточного минимума трудоспособного населения и **финансовых возможностей организации.**

2.5. Выплата заработной платы производится не реже 2-х раз в месяц:

аванс – 27-ого числа, окончательный расчет за месяц - 5-ого числа. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными и праздничными днями выплаты производятся накануне.

В случае установления компетентными органами прямой вины Работодателя в образовании задолженности по заработной плате, он несет ответственность в порядке, установленном действующим законодательством.

2.6. Оплата за сверхурочную работу, время простоя не по вине работников, за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в размере, предусмотренном законодательством, принимая во внимание специфику образовательной организации высшего образования.

2.7. За работниками организации, направленными на переобучение с отрывом от производства в связи с реорганизацией производства, сокращением численности или штата, сохраняется средняя заработная плата на весь период обучения.

По вопросам тарификации и нормирования труда стороны пришли к соглашению о следующем:

2.8. При составлении штатных расписаний должности работников следует именовать в соответствии с Общероссийским классификатором профессий, а также в соответствии с Типовым положением об образовательной организации высшего образования. Следует учитывать последующие изменения, внесенные в него в установленном порядке.

2.9. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

3. Занятость, условия высвобождения работников, социальные гарантии

3.1. Работодатель принимает на себя обязательство выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объемов работ, только после принятия всех мер по обеспечению условий стабилизации ситуации в организации.

3.2. Ликвидацию структурных подразделений, полную или частичную приостановку деятельности по инициативе Работодателя, другие мероприятия, влекущие за собой сокращение рабочих мест осуществлять только предварительно проинформировав работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.3. Стороны обязуются при необходимости установления режима неполной занятости, предусмотреть продолжительность рабочего дня не менее 4 часов, рабочей недели – не менее 20 часов.

3.4. В целях сохранения эффективной занятости работников и высококвалифицированных кадров, в условиях сокращения объемов деятельности, создать в организации отделения для организации работ (услуг) по обучению физических лиц.

3.5. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за три месяца представлять работникам проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики, программу высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, др.

3.6. В период действия коллективного договора высвобождение работников в связи с ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата производится по основаниям, предусмотренным ст. 180 Трудового кодекса РФ.

3.7. Стороны договорились о том, что:

3.7.1. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным их трудоустройством.

3.7.2. Расторжение трудового договора без принятия мер к трудоустройству указанных лиц не допускается.

3.8. Установить временно и частично безработным материальную компенсацию в размере минимальной заработной платы в течение месяца в соответствии с Указом Президента РФ от 21.04.93г. № 471 “О дополнительных мерах по защите трудовых прав граждан Российской Федерации”.

3.9. Помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матерей;
- в семье которых один из супругов имеет статус безработного;
- и т.д.

3.10. В период действия предупреждения о предстоящем увольнении по реорганизации или сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения на работника распространяются все гарантии и льготы, действующие в организации.

4. Профессиональное обучение работников

4.1. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации (ст.21 Трудового кодекса РФ).

4.2. Необходимость и потребность в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров для нужд организации определяет работодатель (ст.196 Трудового кодекса РФ).

4.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем.

4.4. Работодатель создает необходимые условия для работников, совмещающих работу с обучением, и предоставляет гарантии и компенсации, определенные статьями 173-177 Трудового кодекса РФ, иными нормативными правовыми актами, а также трудовым договором с работником и настоящим коллективным договором.

4.5. Работник, желающий получить профессиональную подготовку без отрыва от работы, заключает с работодателем ученический договор, который регулируется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового договора (ст. 198 Трудового кодекса РФ).

4.6. Работодатель имеет право обучать лицо, ищущее работу, путем заключения с этим лицом ученического договора, который является гражданско-правовым актом и регулируется гражданским законодательством и иными актами, содержащими нормы гражданского права (ст.198 Трудового кодекса РФ).

4.7. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется продвижение по работе при наличии имеющихся вакансий.

5. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

5.1. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными общим собранием работников организации.

5.2. Привлечение к работе в сверхурочное время допускается в порядке и в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.3. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в организации может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурного работника.

5.4. Стороны договорились, что в организации может применяться сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных законодательством:

- для женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет ____ часов;
- и т.д.

5.5. Устанавливается гибкий (скользящий) график работы работников, согласно локальному акту, подписанному работодателем, в случае производственной необходимости, вызванной спецификой профессиональной деятельности работников образовательной организации высшего образования.

5.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

5.8. Отпуска работникам предоставляются в соответствии с составленным до начала календарного года графиком. (Ст.123 Трудового кодекса РФ).

5.9. Работники организации освобождаются от трудовых обязанностей с сохранением среднего заработка при:

- заключении брака _____ 3 дня;
 - рождении ребенка _____ 3 дня;
 - праздновании юбилея свадьбы _____ 3 дня;
 - смерти близких родственников _____ 3 дня;
 - переезде на новую квартиру _____ 3 дня.
- и т.д.

5.10. Работникам может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации (Ст.128 Трудового кодекса РФ).

Предоставление отпуска производится по личному заявлению работника.

5.11. Дополнительные отпуска предоставляются сверх основного отпуска. (Ст.116–119 Трудового кодекса РФ).

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Необходимость наличия в коллективном договоре раздела «Условия и охрана труда» определяется Федеральным Законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации», Кодексом законов о труде и законом «О коллективных договорах и соглашениях» Российской Федерации, которые содержат, с одной стороны, обязательства работодателей по обеспечению безопасных и здоровых условий труда, а с другой - государственные гарантии соблюдения соответствующих прав работников, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Раздел «Условия и охрана труда» коллективного договора содержит в основном обязательства работодателя перед трудовым коллективом по выполнению установленных законодательством норм и требований по охране труда, а также согласованное удовлетворение дополнительных запросов работников, направленных на улучшение условий труда и повышение его безопасности.

Конкретные обязательства работодателя в разделе «Условия и охрана труда» коллективного договора:

6.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

6.3. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда в подразделениях. Аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с введенным с 1. 07.97, Положением, утвержденным Минтрудом России (постановление от 14.03.97г. № 12.), подлежат все рабочие места не реже одного раза в 5 лет.

6.4. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников, руководителей и специалистов организации.

6.5. Организовать и провести медицинские осмотры работников организации. Руководствоваться следует Приказом Минздрава СССР № 555 от 29.09.89 г. (частично), приказами Минздрава России № 90 от 14.03.96 г, № 405 от 10.12.96 г. и № 244 от 14.08.97 г. "О поведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров".

Устанавливается периодичность рассмотрения хода выполнения коллективного договора на совместных заседаниях с общественными организациями, а также периодичность информирования работников по данному вопросу (1 раз в полугодие).

6.6. Обеспечить гарантии прав работников на охрану труда и их закрепление в трудовых договорах (контрактах).

По усмотрению Работодателя и трудового коллектива в раздел "Условия и охрана труда" коллективного договора могут включаться дополнительные пункты, расширяющие обязательства работодателя в области охраны труда, не противоречащие требованиям действующих законодательных и нормативных правовых актов по охране труда.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

7.1. Работодатель обязуется рассмотреть возможность решения вопроса о:

- создании фонда единовременной материальной помощи;
- выдаче пособий и т.д.

7.2. Выделить совету коллектива организации **100000** рублей (сто тысяч рублей) на культурно-массовую и физкультурную работу.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Взаимоотношения работодателя (администрации) и совета трудового коллектива организации строятся на принципах социального партнерства на основании законов, соглашений, настоящего коллективного договора.

8.2. Совет трудового коллектива организации действует на основании Устава организации и в соответствии с законодательством (ст.19 Конституции РФ, Трудовым кодексом РФ и др.).

8.3. Работодатель, должностное лицо администрации обязаны оказывать содействие совету трудового коллектива в их деятельности.

9. ДОБРОВОЛЬНОЕ И ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ

9.1. Заключить договор с органами здравоохранения по медобслуживанию работников, проведению диспансеризации, профосмотров и т.д.

9.2. Заключить договоры со страховыми компаниями и выделять средства на обязательное медицинское страхование всех работающих.

9.3. Для обеспечения социальной защищенности работников организации в дополнение к государственным минимальным гарантиям:

- работникам организации в случае болезни предоставить право на три дня неоплачиваемого отпуска в течение года по личному заявлению без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания;

- выплачивать средний заработок за счет организации работникам в случае болезни три дня в течение года по личному заявлению без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания;

10. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ) ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

10.1. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

10.2. В случае возникновения споров по выполнению принятых обязательств, последние разрешаются согласно действующему законодательству.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными ими представителями, для чего избирается комиссия из 6 (шести) человек., по 3 (три) человека от каждой стороны.

11.2. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять необходимую информацию.

11.3. Ежеквартально стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива.

Работодатель:

Ректор

М.П.

Подпись (Астанина Л.В.)

Представитель работников:

Первый проректор

М.П.

Подпись (Новикова И.В.)

"05 " июля 2021 г.

«05» июля 2021 г.

Коллективный договор утвержден на собрании работников АНО ВО «МИСАО»

28.06.2021

(дата)



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат **027e89fc0032ad4e994878b5d575a2c6d0**

Владелец **Астанина Лариса Викторовна**

Действителен с 24.05.2021 по 24.08.2022

Ректор АНО
ВО МИСАО

Л.В. Астани-
на

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение о приеме на работу на конкурсной основе.
3. План повышения квалификации и подготовки кадров.
4. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части; план производственной деятельности.
5. План санитарно-оздоровительных мероприятий.
6. Соглашение по охране труда.
7. Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда; порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров; смета формирования и расходования средств, направленных на потребление (в фонд оплаты труда).
8. Положение и план-график проведения аттестации руководителей, специалистов и работников организации.

ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ И НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ ДЛЯ РАЗРАБОТКИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Законы Российской Федерации:

1. О коллективных договорах и соглашениях от 11.03.92г. № 2490-1.
2. О внесении изменений и дополнений в Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 24.11.95г. № 176-ФЗ.
3. Об основах охраны труда в Российской Федерации от 17.07.99г. № 181-ФЗ.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации.
5. Об общественных объединениях от 19.05.95г. № 82-ФЗ.
6. Федеральный закон «О внесении дополнения в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 29 апреля 2002 года № 42-ФЗ.
7. О порядке разрешения коллективных трудовых споров от 23.11.95г. № 175-ФЗ.
8. О некоммерческих организациях от 12.01.96г. № 7.
9. О производственных кооперативах от 8.05.96г. № 41-ФЗ.
10. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности от 12.01.96г. № 10-ФЗ.
11. О занятости населения в Российской Федерации от 19.04.91г.
12. О внесении изменений и дополнений в Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 20.04.96г. № 36-ФЗ.
13. Об акционерных обществах от 26.12.95г. № 208-ФЗ.

Указы Президента Российской Федерации:

1. О дополнительных мерах по защите трудовых прав граждан РФ от 24.04.93г. № 471.
2. О государственной программе приватизации государственных и муниципальных предприятий в РФ от 24.12.93. № 2284.
3. О реформе государственных предприятий от 23.05.94г. № 1003.
4. О мерах по защите прав акционеров и обеспечению интересов государства как собственника и акционера от 18.09.96г. № 1210.

Другие нормативные документы:

1. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2002-2004г.г.
2. Соглашение между администрацией Ростовской области, Федерацией профсоюзов и объединениями работодателей на 2002-2004 г.г.
3. Рекомендации по примерному содержанию и порядку разработки раздела «Условия и охрана труда» коллективного договора. (Приложение № 2 к письму Департамента охраны труда Минтруда России от 23.01.96г. № 38-11).
4. Рекомендация МОТ № 94 «О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятий».
5. Рекомендация МОТ № 95 «Об охране заработной платы».
6. И др.