

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Агабекян Раиса Левоновна

Должность: ректор

Дата подписания: 29.12.2023 10:38:32

Уникальный программный ключ:
4237c7ccb9b9e111baf1f4fcda9201d015c4dbaa123ff774747307b9b9fbcbef

От работодателя:

Президент НАН ЧОУ ВО Академия
ИМСИТ



В.А.Косяков

2023г.

И.Н.Голуб

«25» Декабрь 2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Негосударственное аккредитованное некоммерческое частное образовательное учреждение высшего образования
«Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ» (г. Краснодар)

на 2023-2026 годы
(3 года)

25.12.23 787-6
и. о. нач. Торбакин. И.И.
—

I. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются негосударственное аккредитованное некоммерческое частное образовательное учреждение высшего образования «Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ» (г.Краснодар) в лице Президента Академии В.А.Косякова, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники организации И.Н. Голуб - в лице СТК, избранного общим собранием и уполномоченного им на представительство для проведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, а также для реализации права на участие в управлении организацией, в том числе согласование внутренних локальных документов организации, предусмотренных действующим Трудовым законодательством РФ, рассмотрения трудовых споров работников с работодателем.

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социально-го партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создает условия для безопасного и высокоэффективного труда, обеспечивает сохранность имущества организации, учитывает мнение представителей коллектива по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников организации;

1.3.2. представительный орган (представители коллектива) защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.3.3. работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст.41 ТК РФ).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст.43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и режима занятости).

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на данного работодателя.

1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора в организации соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст.43 ТК РФ).

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.7. Взаимные обязательства сторон.

1.7.1. Работодатель признает представительный орган единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.7.2. Представительный орган обязуется:

- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

- участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности предприятия и доводить ее до работников;

- способствовать снижению социальной напряженности в организации, обеспечению ее прибыльной работы укреплению трудовой дисциплины членов коллектива;

- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств;

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания (ст.43 ТК РФ).

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении

работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представителя работников.

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на работодателя, и коллективным договором (ст.9 ТК РФ).

2.6. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

2.7. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст.59 ТК РФ).

2.8. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ).

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.60 ТК РФ).

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.11. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ (ст.72.1 ТК РФ).

2.12. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода, либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности).

2.13. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

III. Режим труда и отдыха

3.1. Рабочее время

3.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха регулируется правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.2. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, регулируется трудовым договором.

3.1.3. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, инвалидов 1 и 2 группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.92 ТК РФ (**Приложение №2**).

3.1.4. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполное рабочее время. Работодатель обязуется установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

3.1.5. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

3.1.6. В случае, если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья с соблюдением требований статьи 74 ТК РФ.

3.1.7. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности

рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст.99 ТК РФ).

Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст.99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

3.1.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.113 ТК РФ).

3.1.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ст.113 ТК РФ.

3.1.10. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

3.1.11. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст.99, ст.113, ст.259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.2. Время отдыха

3.2.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для работающих инвалидов – 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет – 31 календарный день (ст.267 ТК РФ).

3.2.2. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным

пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (Приложение №6).

3.2.3. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст.128 ТК РФ).

3.2.4. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.128, ст.263 ТК РФ).

3.2.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.2.6. Несовершеннолетним работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, работникам, воспитывающим ребенка-инвалида, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.2.7. Перед отпуском по беременности и родам, или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, женщине по ее жела-

нию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260 ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 ТК РФ).

3.2.8. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ).

IV. Оплата труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

4.1 Установить для всех работников повременную систему оплаты труда на основе должностных окладов согласно штатному расписанию.

4.2 Установить минимальный размер оплаты труда при работе в нормальных условиях труда и полной отработке месячной нормы рабочего времени и выполнении месячной нормы труда – не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного человека, установленного в Краснодарском крае. Индексация размера минимальной заработной платы производится с учетом роста величины прожиточного минимума для трудоспособного населения с первого числа месяца, следующего за месяцем вступления в силу нормативного правового акта органа исполнительной власти Краснодарского края, осуществляющего в пределах своих полномочий деятельность в области содействия занятости населения, охраны труда и трудовых отношений, устанавливающего величину прожиточного минимума.

4.3. Выплачивать заработную плату работнику не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца – 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 5 числа месяца, следующего за отчетным в месте выполнения им работы либо перечислять на указанный работником счет в банке.

4.4. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

4.5. Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работникам, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

4.6. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

нию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260 ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 ТК РФ).

3.2.8. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ).

IV. Оплата труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

4.1 Установить для всех работников повременную систему оплаты труда на основе должностных окладов согласно штатному расписанию.

4.2 Установить минимальный размер оплаты труда при работе в нормальных условиях труда и полной отработке месячной нормы рабочего времени и выполнении месячной нормы труда – не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного человека, установленного в Краснодарском крае. Индексация размера минимальной заработной платы производится с учетом роста величины прожиточного минимума для трудоспособного населения с первого числа месяца, следующего за месяцем вступления в силу нормативного правового акта органа исполнительной власти Краснодарского края, осуществляющего в пределах своих полномочий деятельность в области содействия занятости населения, охраны труда и трудовых отношений, устанавливающего величину прожиточного минимума.

4.3. Выплачивать заработную плату работнику не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца – 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 5 числа месяца, следующего за отчетным в месте выполнения им работы либо перечислять на указанный работником счет в банке.

4.4. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

4.5. Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работникам, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

4.6. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

4.7. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивать (ст.157 ТК РФ).

4.8. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72.2 ТК РФ).

4.9. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ).

4.10. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за работу с вредными условиями труда (приложение №3).

4.11. Производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.12. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

4.13. В соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов создаёт или выделяет рабочие места для трудоустройства инвалидов и особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в трудоустройстве, принимает локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах.

V. Обеспечение занятости.

Работодатель обязуется:

5.1. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих работников.

вующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы работодателем, переобучению работников и т.д.

Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

5.2. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (ст.180 ТК РФ).

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

5.3. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в том числе и на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения.

5.4. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

5.5. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст.179 ТК РФ, а также работники из числа воспитанников детских домов, лиц предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста) «граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе, назначаемую досрочно»; одинокие родители, имеющие детей в возрасте от 14 до 18 лет; работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения.

VI. Охрана труда и здоровья

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда **обязуется:**

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

6.2. Провести специальную оценку условий труда, в соответствии с планом-графиком (Приложение №1).

6.3. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда.

6.4. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников, обязанных проходить периодический медицинский осмотр (**Приложение №1**).

6.5. Заключать договор социального страхования работников от несчастных случаев на производстве за счет средств работодателя.

6.6. Обеспечить:

6.6.1. Своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (**Приложение №4**),

6.6.2. Смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами (**Приложение №5**).

6.7. Создать на паритетной основе из представителей работодателя и работников комиссию по охране труда.

6.8. Ежемесячно, в первый четверг, организовать проведение Дня охраны труда в организации. Возложить обязанности по его проведению на комиссию по охране труда или на лицо, ответственное за охрану труда в организации.

Трудоустройство беременных женщин осуществлять в соответствии с законодательством РФ.

Работники обязаны:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- немедленно сообщать непосредственному руководителю о любом несчастном случае, а также о ситуации, создающей угрозу жизни и здоровью людей.
- Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

VII. Гарантии и компенсации для работников

Работодатель обязуется:

7.1. Представлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст.173-177 ТК РФ.

7.3. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

7.4. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого

отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработка за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ).

7.5. При наличии средств по заявлению работника оказывать материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами.

VIII. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

8.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

8.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

8.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

8.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

8.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.

8.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

8.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ).

9.2. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или комиссией не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

9.3. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллек-

тивного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

Приложение №1
к коллективному договору

«Согласовано»
Представитель работников
Председатель СТК

И.Н. Голуб
И.Н. Голуб
Роспись
«25» 12 2023 года

«УТВЕРЖДАЮ»
Президент НАН ЧОУ ВО
Академия ИМСИТ

В.А. Косяков
В.А. Косяков
Роспись
«25» 12 2023 года

ПЛАН-ГРАФИК
последующей специальной оценки условий труда

Всего рабочих мест в организации:
в том числе с вредными условиями труда

№ п/п	Наименование рабочего места	Количество рабочих мест	Сроки проведения СОУТ
1	-	252	2028 год.

График составил

Д.М. Миндубаев

Миндубаева Д.М.

Приложение №2
к коллективному договору

«Согласовано»
Представитель работников
Председатель СТК

И.Н. Голуб
Роспись
«25» 12 2023 года

«УТВЕРЖДАЮ»
Президент НАН ЧОУ ВО
Академия ИМСИТ



В.А. Косяков
Роспись
«25» 12 2023 года

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении
на работу и периодические медицинские осмотры работников

№ п/п	Профессия или должность	Вредные или опасные производственные факторы	Периодичность проведения медосмотров
1	2	3	4
1.	Врач, врач-педиатр, медицинская сестра/брат.	Биологический	1 раз в год
2.	Водитель	Вибрация, напряженность	1 раз в год
3.	Сотрудники работающие с ПК более 50% рабочего времени	Электро-магнитное излучение, зрительная напряженность	1 раз в год
4.	Остальные работники	-	1 раз в год

16
Приложение №3
к коллективному договору

«Согласовано»
Представитель работников
Председатель СТК


И.Н. Голуб
Роспись
«25» 12 2023 года

«УТВЕРЖДАЮ»
Президент НАН ЧОУ ВО
Академия ИМСИТ


В.А. Косяков
«25» 12 2023 года

Перечень профессий и должностей работников, работа в которых дает право на дополнительную оплату и сокращенный рабочий день за работу с вредными условиями труда

№ п/п	Профессия или должность	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях)	Продолжительность рабочего времени (часов в неделю)	Доплата в % от оклада
1.	Врач	0	39	4% часовой тарифной ставки за каждый час работы во вредных условиях
2	Врач-педиатр	0	9,75	4% часовой тарифной ставки за каждый час работы во вредных условиях
3	Медицинская сестра/брать	0	39	4% часовой тарифной ставки за каждый час работы во вредных условиях
4	Преподаватель	2	35	-

«Согласовано»
Представитель работников
Председатель СТК

И.Н. Голуб
И.Н. Голуб
Роспись
«25» 12 2023 года

«УТВЕРЖДАЮ»
Президент НАН ЧОУ ВО
Академия ИМСИТ

В.А. Косяков
В.А. Косяков
Роспись
«25» 12 Академия
ИМСИТ 2023 года

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и др. СИЗ

№ п/п	Профессия или должность		Наименование средств индивидуальной защиты
1	2	3	4
1	Медицинская сестра, врач	<p>П.2435, Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и с.."</p>	<p>Одежда специальная защитная - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений - 1 шт.</p> <p>Средства защиты ног - Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения - 1 пара</p> <p>Средства защиты глаз - Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания - 1 шт.</p> <p>Средства защиты органов дыхания - Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски</p>

2	Рабочий по компл.обслужив	<p>П.4030 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и с.."</p>	<p>Одежда специальная защитная</p> <ul style="list-style-type: none"> - Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) - Пальто, полупалто, плащ для защиты от воды - 1 шт. на 2 года <p>Средства защиты ног</p> <p>Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) - 1 пара</p> <p>Средства защиты рук</p> <ul style="list-style-type: none"> - Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) <p>Средства защиты головы</p> <ul style="list-style-type: none"> - Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений - 1 шт. - Каскетка защитная от механических воздействий - 1 шт.
3	Водитель	<p>П. 783, Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и с.."</p>	<p>Одежда специальная защитная</p> <ul style="list-style-type: none"> - Жилет сигнальный повышенной видимости - 1 шт. - Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) - 1 шт. - Пальто, полупалто, плащ для защиты от воды - 1 шт. на 2 года <p>Средства защиты ног</p> <ul style="list-style-type: none"> - Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) - 1 пара <p>Средства защиты рук</p> <ul style="list-style-type: none"> - Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) - 12 пар <p>Средства защиты головы</p> <ul style="list-style-type: none"> - Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений - 1 шт. <p>Средства защиты глаз</p> <ul style="list-style-type: none"> - Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости - 1 шт.

4	Уборщик служебных помещений	<p>П. 4932, Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и с.."</p>	<p>Одежда специальная защитная - Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>Средства защиты ног - Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения</p> <p>Средства защиты рук - Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>Средства защиты головы - Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений</p>
5	Уборщик территорий	<p>П.4933, Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и с.."</p>	<p>Одежда специальная защитная - Жилет сигнальный повышенной видимости - Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) - Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды - 1 шт. на 2 года</p> <p>Средства защиты ног - Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) - 1 пара</p> <p>Средства защиты рук - Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ 12 пар - Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) - 12 пар</p> <p>Средства защиты головы - Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений</p>

6

Сторож

П.4732, Приказ
Минтруда России
от 29.10.2021 N
767н
"Об утверждении
Единых типовых
норм выдачи
средств
индивидуальной
защиты и с.."

Одежда специальная защитная
 - Жилет сигнальный повышенной
видимости - 1 шт.
 - Костюм для защиты от механических
воздействий (истирания) -1 шт.
 - Пальто, полупальто, плащ для защиты от
воды 1 шт. на 2 года

Средства защиты ног

- Обувь специальная для защиты от
механических воздействий (истирания)- 1
пара
 - Средства защиты рук
 - Перчатки для защиты от механических-
воздействий (истирания) -12 пар

Средства защиты головы

- Головной убор для защиты от общих
производственных загрязнений - 1 шт.

7

Автомеханик

Одежда специальная защитная

- Костюм для защиты от механических
воздействий (истирания) - 1 шт.

Средства защиты ног

- Обувь специальная для защиты от
механических воздействий (ударов) - 1
пара

Средства защиты рук

- Перчатки для защиты от механических
воздействий (истирания) - 12 пар

Средства защиты головы

- Головной убор для защиты от общих
производственных загрязнений - 1 шт.

«Согласовано»
Представитель работников
Председатель СТК

И.Н. Голуб
Роспись

И.Н. Голуб
2023 года



в:

Голуб

зг.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнениями,
получающих бесплатно, смывающие и обезвреживающие средства

№ п/п	Профессия или должность	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц (грамм)
1.	Автомеханик	3	4
2.	Водитель	Мыло	200 гр. мыло твердое, или 250гр. жидкое мыло.
3.	Уборщик территорий	Мыло	200 гр. мыло твердое, или 250гр. жидкое мыло.
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию	Мыло	200 гр. мыло твердое, или 250гр. жидкое мыло.
5.	Уборщик служебных помещений	Мыло	200 гр. мыло твердое, или 250гр. жидкое мыло.
6.	Оператор копировально- множительной техники.	Мыло	200 гр. мыло твердое, или 250гр. жидкое мыло.
7.	Медработники (врачи, медсестры)	Мыло	200 гр. мыло твердое, или 250гр. жидкое мыло.

а-
я

КОВ:

«Согласовано»
Представитель работников
Председатель СТК

И.Н. Голуб
расспись

2023 года

«УТВЕРЖДАЮ»
Президент НАН ЧОУ ВО
Академия ИМСИТ

B.A. Косяков

2023 года

«25» 12Н.Голуб

123г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем
Количество календарных дней
дополнительного предоставляемого отпуска

№	Наименование должности	
1	Президент	3
2	Ректор	3
3	Проректор по развитию	3
4	Проректор по маркетингу	3

ча-
ия
х

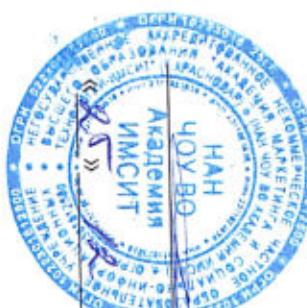
«УТВЕРЖДАЮ»

Президент НАН ЧОУ ВО Академия ИМСИТ

Представитель работников
Председатель СТК*Мария*

И.Н. Голуб

Роспись

«25 » 12
2023 года

В.А. Косяков

Роспись

2023 года

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда работодателя и уполномоченным представителем работников на 2023-2024 год (на 1 год)
НАН ЧОУ ВО «Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ» (г. Краснодар)

№ п/п	Содержание мероприя- тий (работ)	Единица учета	Кол-во работ (т.руб.)	Срок выполне- ния мероприя- тий	Ответственный за выполнение меро- приятий	Кол-во ра- ботников, которым улучшают- ся условия труда	Кол-во работ- ников, высво- бождаемых с тяжелых работ	
							все- го	в т.ч. жен- щин
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Мелосмотр	Чел	246	247	ежегодно	Цирульникова О.В.	-	-

№

2	Смывающие средства	л	65	35	ежеквартально	Иванова Е.Н.	-	-	-	-
3	Спец.одежда	шт./пара	291	52	1 раз в год	Иванова Е.Н.	-	-	-	-
4	СОУТ		-	-	2028 год	Миндубаева Д.М.	-	-	-	-

Прощито, пронумеровано и скреплено
печатью № 12 листов

«25» 12 2023 г.

