Негосударственное некоммерческое образовательное учреждение

среднего профессионального образования

Международный колледж «Полиглот»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**между администраций и работниками негосударственного некоммерческого образовательного учреждения**

**Международный колледж «Полиглот»**

**на 2013 - 2016 гг.**

###### г. Черкесск, 2013

|  |  |
| --- | --- |
| **О Г Л А В Л Е Н И Е** | стр. |
| Общие положения |  |
| Трудовой договор и гарантии занятости Работников |  |
| Рабочее время и время отдыха |  |
| Оплата труда |  |
| Охрана труда |  |
| Возмещение вреда, причиненного здоровью работника |  |
| Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон |  |
| Заключительные положения |  |
|  |  |
| *Приложения* |  |
| *Приложение 1.* Правила внутреннего трудового распорядка |  |
| *Приложение 2.* Соглашение по охране труда |  |
| *Приложение 3.* Положение об оплате труда Работников колледжа |  |

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем -Карачаево-Черкесским республиканским профессиональным образовательный учреждением «Международный колледж «Полиглот» (далее также – Международный колледж «Полиглот», Колледж) в лице директора Дагужиевой Марджан Айсовны, действующей на основании Устава, с одной стороны и Работниками Международного колледжа «Полиглот» (далее также – Работник, Работники), интересы которых представляет Таужева Армида Хасамбиевна.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс РФ);

- Федеральным законом от 12.01.96 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Постановлениями Правительства РФ;

- Актами федеральных органов исполнительной власти;

- Акта органов власти Карачаево-Черкесской республики;

- Устава Международного колледжа «Полиглот»;

1.3. Настоящий Коллективный договор является локальным правовым актом, заключенным с целью определения взаимных обязательств по регулированию социально-трудовых отношений между Работодателем и Работниками, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством.

1.4. Предметом настоящего договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями. При этом данный коллективный договор не ограничивает права работодателя в расширении установленных в нем гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.5. Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех Работников колледжа.

1.6. Договаривающиеся стороны берут на себя обязательства рассматривать социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работниками и работодателем в духе партнерства и взаимного уважения позиций каждой из сторон.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет до заключения нового Коллективного договора или изменения, дополнения настоящего Коллективного договора.

1.8. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Международного колледж «Полиглот», независимо от времени поступления на работу, (до или после вступления договора в силу) и не требует юридического оформления факта присоединения к его условиям.

1.9. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Пересмотр обязательств, предусмотренных настоящим договором, не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Колледжа.

1.11. В случае пересмотра нормативно-правовых актов федерального и (или) регионального уровней в течение срока действия настоящего договора, подлежат применению вновь принятые нормативно-правовые акты..

1.12. По вопросам, которые не урегулированы в Коллективном договоре, стороны должны руководствоваться действующим законодательством РФ.

1.13. Во исполнение настоящего Коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представителями работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.14.Стороны при заключении Коллективного договора обязуются:

Работодатель:

- обеспечить эффективное управление организацией, сохранность ее имущества;

- добиваться стабильного финансирования положения организации, роста ее конкурентоспособности;

- обеспечить занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительности труда;

- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере возможности организации и в соответствии с законами РФ;

- учитывать мнение работников по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

Представитель работников:

- способствовать устойчивой деятельности организации;

- нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего распорядка,полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников;

- добиваться улучшения условий труда работников;

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с действующим законодательствам в организации;

- в период действия Коллективного договора при условии выполнения работодателей его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

Работники:

- полноценно, 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, 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.

1.15. Стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора не позднее, чем за 3 (три) месяца до окончания срокадействия настоящего Коллективного договора.

1.16. Стороны по договоренности имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.17. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателем Международного колледжа «Полиглот», расторжения трудового договора учредителя с директором, реорганизации работодателем Международного колледжа «Полиглот» в форме преобразования.

1.18. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения) работодателем Международного колледжа «Полиглот» Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации работодателем Международного колледжа «Полиглот».

1.19. При смене формы собственности работодателем Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.20. При ликвидации работодателем настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.21. В случае создания в течение срока действия настоящего Коллективного договора новых обособленных подразделений работодателем, на них в полном объеме распространяются предусмотренные им правомочия работодателя и работников.

1.22. Настоящий Коллективный договор (изменения и дополнения в Коллективный договор) в течение 30 дней со дня его подписания должен быть размещен на официальном сайте Колледжа www.polyglotlife.ru, растиражирован Работодателем.

1.23. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение месяца после подписания. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором, другими нормативно правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечить гласность содержания и выполнения условий настоящего договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников). Представитель работников обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

**2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ** **РАБОТНИКОВ**

2.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключаемым в письменной форме в 2-х экземплярах в соответствии с действующим законодательством. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, второй хранится у Работодателя.При этом получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на всех экземплярах.

2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ.

2.3. Работники, заключившие трудовой договор, могут в соответствии со ст. 80 Трудового кодекса РФ расторгнуть его, предупредив Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления Работника об увольнении.

В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем законодательства о труде, Коллективного договора, условий трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника.

При этом Работники, расторгающие трудовой договор по собственному желанию, кроме случаев увольнения по инвалидности или установленного нарушения работодателем, выполняют все обязательства, предусмотренные договорами и соглашениями, заключенными с работодателем в период работы в колледже (договор об обучении и др.).

2.4. Изменение условий заключенного трудового договора оформляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющегося его неотъемлемой частью.

2.5. Работодатель обязуется:

2.5.1. Оформлять трудовые отношения путем заключения трудового договора и оформления приказа, изданного на основании заключенного письменного трудового договора.

2.5.2. Знакомить с приказом о приеме на работу Работника под роспись в 3-х дневный срок со дня фактического начала работы, а также знакомить при приеме на работу (до подписания трудового договора) Работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также знакомить Работника под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

2.5.3. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.5.4. Перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции Работника колледжа) осуществлять только в строгом соответствии со ст.72.1 и 72.2Трудового кодекса РФ.

2.5.5. При изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, уведомлять Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца об предстоящих изменениях в соответствии со ст. 74 Трудового кодекса РФ.

2.5.6. Увольнять по сокращению численности или штата Работников, по несоответствию Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, только в случаях, когда невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу.

2.5.7. Не допускать экономически, социально и (или) организационно необоснованных сокращений Работников.

2.5.8. Сообщать в письменной форме (ст.82 Трудового кодекса РФ) Работнику ипредставителю не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п.2 части 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, а при массовых увольнениях – соответственно, не позднее, чем за три месяца.

2.5.9. При необходимости сокращения численности (штатов) вначале использовать следующие меры:

- ликвидацию вакансий, увольнение временных Работников и совместителей;

- ограничение (запрет) совмещения профессий;

- проведение внутриколледжных переводов высвобождаемых Работников на вакантные места с их согласия и при условии соответствия их образования квалификационным требованиям.

2.5.10. Предоставлять Работникам, получившим уведомление о сокращении, 4 часа в неделю для поиска работы с сохранением заработной платы.

2.5.11. Расторгать трудовые договоры с преподавателями по инициативе Работодателя в связи с сокращением штата только после окончания учебного года в соответствии с действующим законодательством.

2.5.12. Не расторгать трудовые договоры по инициативе Работодателя со следующими работниками:

- временно нетрудосопособными и (или) находящимися в отпуске;

- беременными женщинами и женщинами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком;

- женщинами, воспитывающими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями или другими лицами, воспитывающими ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - [8](consultantplus://offline/ref=ED2A24DA837A84C4AC5C589BE9EA4E447332F2A40E4D186E45BE8F15C4FF447EDFC42269675AE1EFC576K), [10](consultantplus://offline/ref=ED2A24DA837A84C4AC5C589BE9EA4E447332F2A40E4D186E45BE8F15C4FF447EDFC42269675AE1EFC570K) или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5.13. Обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (штата) Работников с более высокой квалификацией и производительностью труда. При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдавать категориям Работников, перечисленным в ст. 179 Трудового кодекса РФ, а также следующим Работникам:

- предпенсионного возраста (за 3-5 лет до наступления права на пенсию по старости);

- проработавшим в колледже 15 и более лет;

- одиноким матерям и отцам, имеющим детей на иждивении (дошкольников, школьников или студентов дневного обучения), другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери;

- родителям, имеющим детей-инвалидов на иждивении;

2.5.14. Выплачивать увольняемым Работникам выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;

- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;

- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2.5.15. Создавать необходимые условия для профессионального роста Работников по специальности в соответствии с перспективными планами развития колледжа. Содействовать реализации прав педагогических Работников на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности не реже чем один раз в три года. Содействовать реализации прав прочего персонала (за исключением рабочих) на дополнительное профессиональное образования по профилю деятельности не реже чем один раз в пять лет.

2.6. Работник обязуется:

2.6.1. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.6.2. Соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и иные локальные нормативные акты Международного колледжа «Полиглот».

**3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха Работников определяется настоящим Коллективным договором и приложениями к нему.

По соглашение сторон трудового договора допускается установление режима труда и отдыха, отличного от установленных настоящим Коллективным договором и приложениями к нему.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников колледжа устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ и составляет 40 часов в неделю.

3.3. Прогулом для преподавателей считается отсутствие без уважительной причины на работе во время обязательного нахождения в колледже по расписанию.

3.4. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) непрерывная рабочая неделя с (соответственно с одним или двумя) выходными днями устанавливается для разных категорий Работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье.

3.5. Привлечение работодателем Работников к работе в сверхурочное время в случаях и порядке, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ, и компенсируется в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ.

3.6. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса РФ по письменному распоряжению работодателя. Преподаватели могут привлекаться к работе в выходные дни в сессионный период в соответствии с расписанием.

3.7. Работа на условиях внутреннего совместительства производится в свободное от выполнения основной работы время.

3.8. Привлечение Работников к выполнению работ, не обусловленных трудовым договором, допускается только с письменного согласия Работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением ст. 60.2 и 151 Трудового кодекса РФ и оформляется приказом Работодателя.

3.9. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовыми договорами. Для преподавателей, выполняющих свои трудовые обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися (в специально отведенном для этой цели помещении).

3.10. Педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.11. Отпуск за первый год работы может предоставляться Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Колледже, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

3.12. Преподавателям отпуск предоставляется преимущественно в летний период времени в соответствии с календарным учебным графиком.

3.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в соответствии со ст.123 Трудового кодекса РФ.

3.14. Работникам по их письменному заявлению могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы, продолжительность которых определяется по соглашению между Работником и работодателем.

3.15. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных законодательством РФ в связи:

- со свадьбой самого работника до 5 дней;

- со свадьбой детей до 5 дней;

- со смертью родственников и близких до5 дней;

- с рождением ребенка до 5 дней;

- в других случаях по договоренности между работником и работодателем.

Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску на следующих календарный год не допускается.

**4. ОПЛАТА ТРУДА**

4.1. В колледже применяются следующие системы оплаты труда: повременная, повременно-премиальная.

4.2. Минимальная оплата труда в колледже не может быть меньше, установленной законодательно. В минимальную оплату труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии поощрительные выплаты.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной трудовым договором минимальной оплаты труда.

4.3. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется в трудовом договоре, он не может быть более 50% тарифной ставки (должностного оклада).

4.4. Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, в связи с разделением рабочего дня (смены) на части, за ненормированный рабочий день, за особые заслуги в соответствии с действующим в колледже Положении о премировании.

4.5. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: первого и пятнадцатого числа каждого месяца в кассе колледжа, по письменному заявлению один раз. Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более 50% месячного заработка.

В случае задержки выплаты заработной платы по вине организации чем на 10 дней работодатель обязуется индексировать задержание суммы с учетом роста потребительских цен за этот период.

4.6. Работодатель осуществляет индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ и исходя из имеющихся у организации средств.

4.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя, возможно только в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

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

- восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

**5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕХОПАСНОСТЬ ТРУДА**

5.1. Работодатель признает, что одним из приоритетных направлений его деятельности является обеспечение безопасных условий и охраны труда Работников. С этой целью Работодатель обязуется:

-обеспечить право работников на здоровье и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний;

- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья людей, безопасным методом и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

- организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда согласно плану мероприятий по охране труда на год;

- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;

- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством РФ;

- по запросу работника информировать о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режим труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты (указанная информация должна быть предоставлена работнику по его просьбе);

- осуществлять контроль совместно с полномочными представителями коллектива работников за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах;

- оборудовать медицинский блок и установить необходимое медицинское процедурное оборудование согласно требованиям.

5.2. Работодатель организовывает проведение за счет собственных средств периодических и обязательных предварительных и обязательных предварительных медицинских осмотров работников с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров. Не допускаются к педагогической деятельности лица, предусмотренные ст. 331 Трудового кодекса РФ.

5.3. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические ( в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;

- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания ( отравления).

- работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной защиты до устранения выявленных нарушений.

- отказ работника от выполнения работы возможен в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений после официального предварительного письменного уведомления непосредственного руководителя о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере двух третей средней заработной платы.

5.4. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.5. Работодатель заключает с представителем коллектива работников Соглашение по охране труда, в котором отражаются план мероприятий и комплекс предусмотрительных организационных и технических мероприятий по охране труда.

5.6. Работодатель предусматривает на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме не более 0,1% от суммы затрат на предоставления образовательных услуг.

**6. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧЕНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА**

6.1. Международный колледж «Полиглот» несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей согласно законодательству РФ.

**7. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

Стороны договорились:

7.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора и отчитываться на общем собрании работников об их выполнении.

7.2. Разъяснить условия коллективного договора среди работников колледжа. Информировать работников о ходе выполнения Коллективного договора.

7.3. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

7.4. Заключившие Коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективных договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст.54,55, 195 ТК РФ, ст.5.29, 5.27, 5.31, КОАП).

**8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор подлежит заключению заново.

8.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

8.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

8.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

8.5. Стороны ежегодно отчитываются о выполнение коллективного договора на собрании трудового коллектива.

8.6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.7. Настоящий Коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступления настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

8.8. Если условия деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего Коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

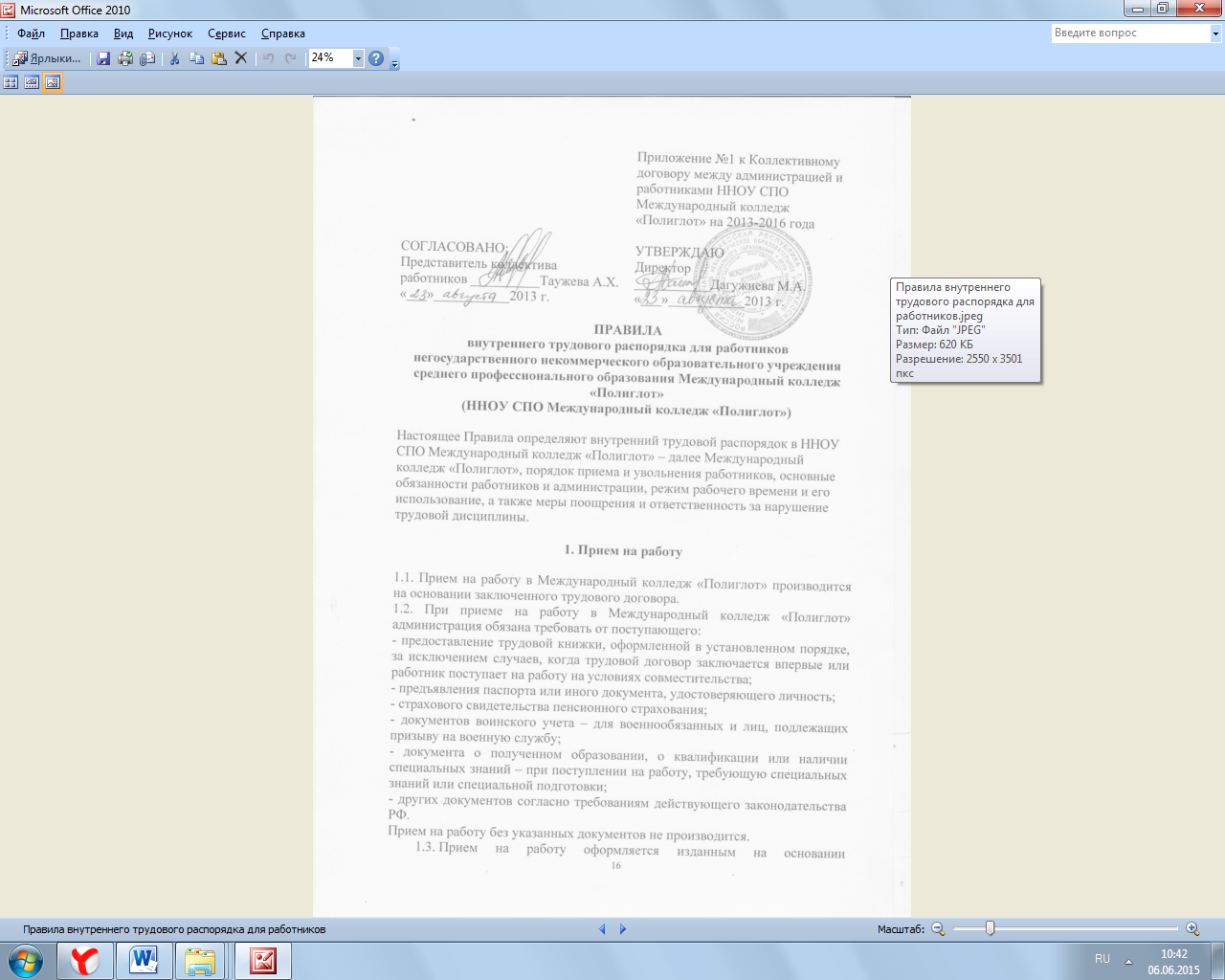
**ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:**

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации.

ТД – Трудовой договор.

КД – Коллективный договор.

КОАП – «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».



**1. Прием на работу**

1.1. Прием на работу в Международный колледж «Полиглот» производится на основании заключенного трудового договора.

1.2. При приеме на работу в Международный колледж «Полиглот» администрация обязана требовать от поступающего:

- предоставление трудовой книжки, оформленной в установленном порядке, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- предъявления паспорта или иного документа, удостоверяющего личность;

- страхового свидетельства пенсионного страхования;

- документов воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документа о полученном образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- других документов согласно требованиям действующего законодательства РФ.

Прием на работу без указанных документов не производится.

1.3. Прием на работу оформляется изданным на основании заключенного трудового договора приказом, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

1.4. При поступлении на работу или переводе работника колледжа в установленном порядке на другую работу Работодатель обязан:

- ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

- проинструктировать по правилам охраны труда, пожарной безопасности, а при приеме на работу с источниками повышенной опасности;

- предупредить об обязанности по сохранению сведений, составляющих конфиденциальную информацию или служебную тайну Международного колледжа «Полиглот», и об ответственности за ее разглашение или передачу другим лицам.

1.5. Трудовой договор должен содержать обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон, но не ухудшающие положение работника по сравнению с условиями, установленными действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.6. О планируемых работодателем изменениях обязательных условий трудового договора работники уведомляются в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

1.7. На всех работников, проработавших в колледже более 5 дней, Отделом кадров и делопроизводства заполняется и ведется трудовая книжка в порядке, установленном действующим законодательством РФ, в случае, если работа в Колледже является для работника основной.

1.8. Трудовые договоры с работниками Колледжа могут заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок. Случаи заключения срочного трудового договора предусмотрены в ст.59 ТК РФ.

1.9. Работники колледжа могут приниматься на работу на условиях совместительства в установленном законом порядке. Работа на условиях совместительства всеми категориями работников должна выполняться в свободное от основной работы время.

При приеме на работу по совместительству работник, для которого Колледж не является основным местом работы, обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель вправе потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенные копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда – справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

1.10. Работники, заключившие трудовой договор, могут в соответствии со ст. 80 Трудового кодекса РФ расторгнуть его, предупредив работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели.

1.11. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.12. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

1.13. По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством РФ.

1.14. При расторжении трудового договора работник обязан сдать (передать) числящиеся за ним материальные ценности. Сдача (передача) материальных ценностей должна осуществляться в срок не более двух недель, предшествующих дате увольнения работника.

1.15. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

1.16. Трудовой договор может быть прекращен по инициативе работодателя на основаниях и в порядке, предусмотренных действующим законодательством РФ.

1.17. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора (руководителя филиала) колледжа.

1.18. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с записью об основании и причине увольнения в точном соответствии с формулировками действующего законодательства РФ и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи, а также произвести с ним расчет.

1.19. Днем увольнения считается последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник не работал, но за ним сохранялось место работы (должность).

**3. Основные права, обязанности и ответственность сторон**

**3.1. Обязанности работников колледжа:**

3.1.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором.

3.1.2. Работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя, установленные нормы труда, использовать все рабочее время для производительного труда, не допускать действий, мешающих другим работникам исполнять их трудовые обязанности.

3.1.3. Соблюдать законодательство РФ, Устав Колледжа, настоящие Правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты (приказы, распоряжения директора (руководителя филиала), руководителей структурных подразделений); принятые в Колледже требования по охране труда, обеспечению безопасности труда и пожарной безопасности, производственной санитарии, гигиены труда, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями.

3.1.5. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов. При увольнении из колледжа работники обязаны сдать числящиеся за ними материальные ценности.

3.1.6. Беречь имущество колледжа, эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, к имуществу других работников.

3.1.7. Содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления и передавать их сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать в помещениях и на территории Колледжа.

3.1.8. Вести себя достойно, не пользоваться ненормативной лексикой, соблюдать Устав Колледжа, Правила внутреннего трудового распорядка.

3.1.9. Проходить обязательную для жителей Карачаево-Черкесии вакцинацию против инфекционных заболеваний.

3.1.10. Немедленно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества колледжа (авария, стихийное бедствие и т.п.).

**3.2. Преподаватели колледжа помимо обязанностей, перечисленных в п.3.1., также обязаны:**

- проводить занятия в строгом соответствии с утвержденным расписанием, календарно-тематическим планом;

- подготовить рабочее место, оборудование для занятий, за 7 минут до начала работы;

- иметь при себе на занятии календарно-тематический план, методическую разработку занятия, методические материалы, обеспечивающие реализацию соответствующей образовательной технологии, в том числе методические пособия для студентов, раздаточный и контролирующий материалы;

- каждое занятие вести журнал учебных занятий по установленной форме, при проведении занятий на базах практического обучения – заполнять журнал еженедельно;

- следить за правильностью использования студентами учебно-наглядных пособий, оборудования, поддерживать должное эстетическое и санитарное состояние кабинета;

- выполнять правила и нормы охраны труда и противопожарной защиты;

- обеспечивать охрану жизни и здоровья,обучающихся во время образовательного процесса;

- проводить оздоровительные, воспитательные и другие мероприятия, предусмотренные образовательными программами;

- поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся.

**3.3. Преподавателям запрещается:**

- производить изменение времени проведения занятий и аудитории без согласования с уполномоченными должностными лицами колледжа (заместителями директора по учебной работе, отпускать группу до окончания занятий;

- покидать учебную аудиторию во время учебного процесса без уважительной причины.

- преподаватель, заключивший договор с учебным заведением «Международный колледж «Полиглот, не имеет права заниматься частной деятельностью со слушателями (студентами) данной организации.

3.4. Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется трудовым договором, нормативно-правовыми актами, техническими правилами, регламентами, должностными инструкциями (при наличии), положениями и приказами, принятыми в установленном порядке.

**3.5. Работник имеет право на:**

- заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены действующим трудовым законодательством Российской Федерации, нормативно-правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, органами местного самоуправления;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, Коллективным договором;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами;

- возмещение вреда, причинённого ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

**3.6. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и прекращать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

- привлекать работников к дисциплинарной и гражданско-правовой ответственности в порядке, установленном действующим законодательством;

- принимать локальные нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения;

- создавать и принимать участие в работе объединений работодателей в целях представительства и защиты своих интересов.

**3.7. Работодатель обязан:**

- своевременно рассматривать и внедрять предложения работников и общественных организаций, направленные на улучшение работы колледжа, поддерживать и поощрять лучших работников колледжа;

- обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществлять организационную и экономическую деятельность, направленную на устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов; применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение коллективов;

- соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, улучшать условия труда и работы работников;

- обеспечивать своевременное предоставление отпусков всем работникам колледжа согласно утвержденным графикам. Сообщать преподавателям в конце учебного года (до ухода в отпуск) их годовую нагрузку в новом учебном году;

- обеспечить охрану колледжа, сохранность оборудования, инвентаря и другого имущества, а также поддержание необходимого порядка в учебных корпусах;

- реализовывать права, предоставленные ему [законодательством](consultantplus://offline/ref=AF3ED1F47C045D8D211FCCD016202BFE29EF9F7B013243380C28F24D3DEEE787C1CB01DD1F6F28AClCl8C) о специальной

оценке условий труда;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах, указанным органам и представителям;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

3.8. Ответственность сторон трудового договора.

В соответствии со ст.419 Трудового кодекса РФ лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством.

**4. Режим работы. Рабочее время. Время отдыха**

4.1. В Колледже установлена шести- и пятидневная рабочая неделя (с одним или двумя выходными днями соответственно).

4.2. Преподаватели работают в режиме шестидневной рабочей недели. Выходной день – воскресенье.

4.3. Педагогические работники (за исключением преподавателей) работают в режиме пятидневной рабочей недели. Перерыв для отдыха и питания – 60 минут. Выходной – суббота, воскресенье.

4.4. Руководители, специалисты, работают в режиме пятидневной рабочей недели. Перерыв для отдыха и питания – 60 минут. Выходной – суббота, воскресенье.

4.5. В Колледже для отдельных категорий может быть установлена сменная работа:

4.6. Переход из одной смены в другую определяется графиками сменности. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников – профсоюзного комитета. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие (ч. 3, 4 ст. 103 ТК РФ).

4.7. Работникам, работающим по графикам сменности с выходными днями по скользящему графику в виду невозможности соблюдения установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени – дежурным общежития, сторожам – вводится суммированный учёт рабочего времени. Учётным периодом считается один год. Продолжительность рабочего времени за учётный период не должна превышать нормального числа рабочих часов для данной категории работников.

4.8. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, не достигших возраста 16 лет – не более 24 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I и II групп *–* не более 35 часов в неделю;

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет *–* не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю.

4.9. По соглашению работника и работодателя как при приёме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ч. 1 ст. 93 Трудового кодекса РФ). Лица, которым устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя по просьбе (письменному заявлению):

- беременной женщине;

- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет);

- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ч.1 ст.93 Трудового кодекса РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объёма работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и иных трудовых прав (ч. 2, 3 ст. 93 Трудового кодекса РФ).

4.10. Для отдельных категорий работников продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

- для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](consultantplus://offline/ref=A29D1CC954CCE1060921E9C3C556B9F1FD8EFE3FA4A6EF50F5E2BB80D07DAE86F46C33FA5352C17BJEGAD), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.11. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час как при 5-дневной, так и при 6-дневной рабочей неделе (ст. 95 Трудового кодекса РФ).

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов (ч.3 ст. 95 Трудового кодекса РФ).

При пятидневной рабочей неделе продолжительность работы накануне выходных дней не сокращается.

4.12. По инициативе работодателя может производиться работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени – сверхурочная работа или работа в условиях ненормированного рабочего дня (ст. 97 Трудового кодекса РФ).

Работник привлекается к сверхурочным работам в случаях и порядке, предусмотренных ст.99 Трудового кодекса РФ.

4.13. Отдельные категории работников по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.14. Работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником (ч.3 ст. 91 ТК РФ).

4.15. Уполномоченные лица за учёт рабочего времени работников по категориям работников назначаются приказом директора (руководителя филиала).

4.16. Уполномоченные лица ведут учёт рабочего времени по формам, утвержденным в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Табель учёта использования рабочего времени составляется в двух экземплярах, заверяется табельщиком (уполномоченным лицом), руководителем структурного подразделения и директором (руководителем филиала), передаётся в бухгалтерию.

4.17. Отметки в табеле о причинах неявок на работу или о работе в режиме неполного рабочего дня, о работе в сверхурочное время и других отступлениях от нормальных условий работы должны быть сделаны только на основании документов, оформленных надлежащим образом (листок нетрудоспособности, справки о выполнении государственных или общественных обязанностей и т.п.).

4.18. Каждому работнику предоставляется время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое работник может использовать по своему усмотрению (ст. 106 Трудового кодекса РФ).

4.19. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);

- ежедневный (междусменный) отдых;

- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

- нерабочие праздничные дни; отпуска (ст. 107 Трудового кодекса РФ).

4.20. Работникам колледжа, за исключением работающих по графикам сменности и преподавателей, предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут, который в рабочее время не включается. Преподавателям время для отдыха и питания предоставляется в соответствии с расписанием учебных занятий преимущественно в тоже время, что перерывы для обучающихся.

4.21. Всем работникам колледжа, работающим в режиме пятидневной рабочей недели, предоставляется два выходных дня в неделю: суббота и воскресенье; при шестидневной рабочей неделе – один выходной день – воскресенье.

4.22. Работникам, работающим по графикам сменности – выходные дни предоставляются поочерёдно по скользящему графику.

4.23. Нерабочие праздничные дни. Нерабочими праздничными днями в РФ являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;

- 7 января – Рождество Христово;

- 23 февраля – День защитника Отечества;

- 8 марта – Международный женский день;

- 1 мая – Праздник Весны и Труда;

- 9 мая – День Победы;

- 12 июня – День России;

- 4 ноября – День народного единства.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации.

4.24. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. В нерабочие праздничные дни работают сторожа (вахтеры) по графикам сменности.

Привлечение других работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только по приказу работодателя, с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 112, 113 Трудового кодекса РФ).

4.25. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 Трудового кодекса РФ).

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

4.26. В соответствии со статьей 334 Трудового кодекса РФ педагогическим работникам и руководителям, чья деятельность связана с руководством воспитательно-образовательным процессом (директору, заместителям предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня.

4.27. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.

4.28. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в колледже. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.29. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очерёдностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в колледже (ст. 122 Трудового кодекса РФ).

4.30. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Форма графика отпусков (Т-7) утверждена Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 №1.

4.31. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

4.32. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.33. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда (ст. 125 Трудового кодекса РФ).

4.34. Уполномоченным лицом за учёт времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня, назначается специалист по кадрам.

**5. Дисциплина труда**

5.1. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом иными законами, Коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами (ст. 189 Трудового кодекса РФ).

5.2. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, улучшение качества подготовки обучающихся, продолжительную безупречную работу и за другие достижения в работе работники колледжа могут быть представлены к благодарности, награждению грамотой, награждению ценным подарком, представлены к званию лучшего по профессии, иным наградам и поощрениям, предусмотренным локальными нормативными актами колледжа

5.3. За особые трудовые заслуги работники колледжа могут быть представлены органами власти и правления и (или) сторонними организациями к награждению государственными, муниципальными, отраслевыми и прочими наградами (орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками, присвоение почетных званий и т.п.).

5.4. Дисциплинарный проступок (нарушение дисциплины труда), то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение к нему мер дисциплинарного воздействия.

5.5. За совершение дисциплинарного проступка работодатель колледжа имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

5.6. Увольнение по инициативе работодателя как вид дисциплинарного взыскания может быть применено в следующих случаях:

5.6.1. Неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

5.6.2. Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (подпункт «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ);

- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории колледжа или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подпункт «б» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ);

- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ);

- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (подпункт «г» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ);

- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подпункт «д» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ);

5.6.3. Принятия руководителем структурного подразделения или направления деятельности необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу колледжа (пункт 9 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

5.6.4. Однократного грубого нарушения руководителем структурного подразделения своих трудовых обязанностей (пункт 10 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

5.6.5. Совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

5.6.6. Совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

5.6.7. Дополнительными основаниями для прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава колледжа;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

5.7. До применения дисциплинарного взыскания с работника руководителем подразделения должно быть затребовано письменное объяснение. В случае непредставления работником в течение 2-х рабочих дней указанного письменного объяснения составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

5.8. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения первичной профсоюзной организации.

5.9. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка (за исключением п.-п.5.6.5.-5.6.6.), а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

5.10. За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

5.11. При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного поступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника.

5.12. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени, когда он болел или находился в отпуске. В случае отказа работника ознакомиться с указанным приказом под роспись, составляется соответствующий акт.

5.13. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

5.14. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя.

5.15. Применение к работнику дисциплинарных взысканий может повлечь отказ в установлении работнику стимулирующих выплат.

5.16. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя структурного подразделения, его заместителя может производиться по требованию представительного органа работников – первичной профсоюзной организации.

5.17. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников – профсоюзного комитета о нарушении руководителем структурного подразделения, их заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения профсоюзному комитету.

5.18. В случае если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю структурного подразделения, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 Трудового кодекса РФ).

**6. Организация работы**

6.1. Учебные занятия в колледже проводятся по расписанию в соответствии с календарными учебными графиками и программами, утвержденными в установленном порядке.

Календарный учебный график разрабатывается на семестр и размещается на информационных стендах для студентов, на официальном сайте колледжа

6.2. Утвержденное директором колледжа расписание на 2 недели и график практического обучения на месяц размещаются на информационных стендах для студентов колледжа.

6.3. Продолжительность академического часа устанавливается 45 минут. О начале учебного занятия преподаватели, студенты извещаются звонком. После конца академического часа занятий устанавливается перерыв продолжительностью 5 минут, а после каждых двух часов занятий – 10 минут. В течение учебного дня устанавливается обеденный перерыв продолжительностью не менее 30 минут.

6.4. Для выполнения всеми участниками образовательных отношений организационных требований образовательного процесса, выполнения требований пожарной, противоэпидемической безопасности, правил и требований охраны труда, координирования деятельности работников и обучающихся в случае непредвиденных ситуаций в колледже вводится административное дежурство.

6.5. Запрещено присутствие посторонних лиц на учебных занятиях без разрешения директора (руководителя филиала, заместителя директора по учебной работе), за исключением лиц, проводящих проверку занятий.

6.6. Преподаватель ежедневно заполняет журнал учебных занятий установленной формы, который хранится в учебной части и выдаётся ежедневно, перед началом занятий.

6.7. Ответственность за благоустройство учебных помещений (исправность мебели, учебного оборудования, поддержание нормальной температуры, освещение и пр.) несут работники административно-хозяйственных служб (комендант учебного корпуса, начальник хозяйственного отдела) в объемах, предусмотренных должностными инструкциями.

6.8. Обязательными для выполнения требованиями для работников являются:

6.8.1. Прием пищи осуществляется только в отведенных для этих целей местах.

6.8.2. В помещениях колледжа, запрещается:

- находиться в верхней одежде и головных уборах;

- оставлять одежду и личные вещи вне раздевалки и мест, предназначенных для их хранения;

- вести громкие разговоры, шуметь в коридорах во время занятий;

- употреблять нецензурные выражения;

- курить;

- распивать спиртные напитки, употреблять, распространять, хранить наркотические, психотропные вещества и их аналоги;

- проходить в помещения колледжа или находиться в них в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- размещать объявления вне отведенных для этого мест без соответствующего разрешения;

- использовать предоставленные для выполнения трудовых функций оборудование и инструмент в личных целях;

- организовывать проведение и принимать участие в азартных играх;

- вести телефонные разговоры в учебных аудиториях во время занятий;

- осуществлять другие действия, не относящиеся к учебному процессу.

6.8.3. Хранение и использование в работе токсических, горючих и легковоспламеняющихся веществ разрешается только в специально отведенных и оборудованных для этих целей помещениях.

6.9. Внешний вид каждого преподавателя и работника колледжа – основа имиджа учреждения. Рекомендуется придерживаться следующих правил ношения деловой одежды:

- стиль деловой одежды должен быть сдержанным;

6.10. Работодатель обеспечивает охрану и общественный порядок в учебных корпусах колледжа, сохранность оборудования, инвентаря и другого имущества, а также поддержание необходимого порядка в учебных корпусах.

6.11. Обязанности и ответственность за пожарную безопасность, санитарное состояние, поддержание общественного порядка в учебных корпусах и общежитиях колледжа возлагается на соответствующих должностных лиц соответствующими локальными нормативно-правовыми актами колледжа.

6.12. В праздничные и выходные дни, а также в чрезвычайных ситуациях, в помещениях колледжа может быть установлен особый режим работы и использования имущества.

**7. Поощрения за успехи в работе**

За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительностью и безупречную работу и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения работников Международного колледж «Полиглот»:

- объявление благодарности;

- выдача премии;

- награждение ценным подарком.

Поощрения объявляются приказом, доводятся до сведения коллектива и заносятся трудовую книжку работника.

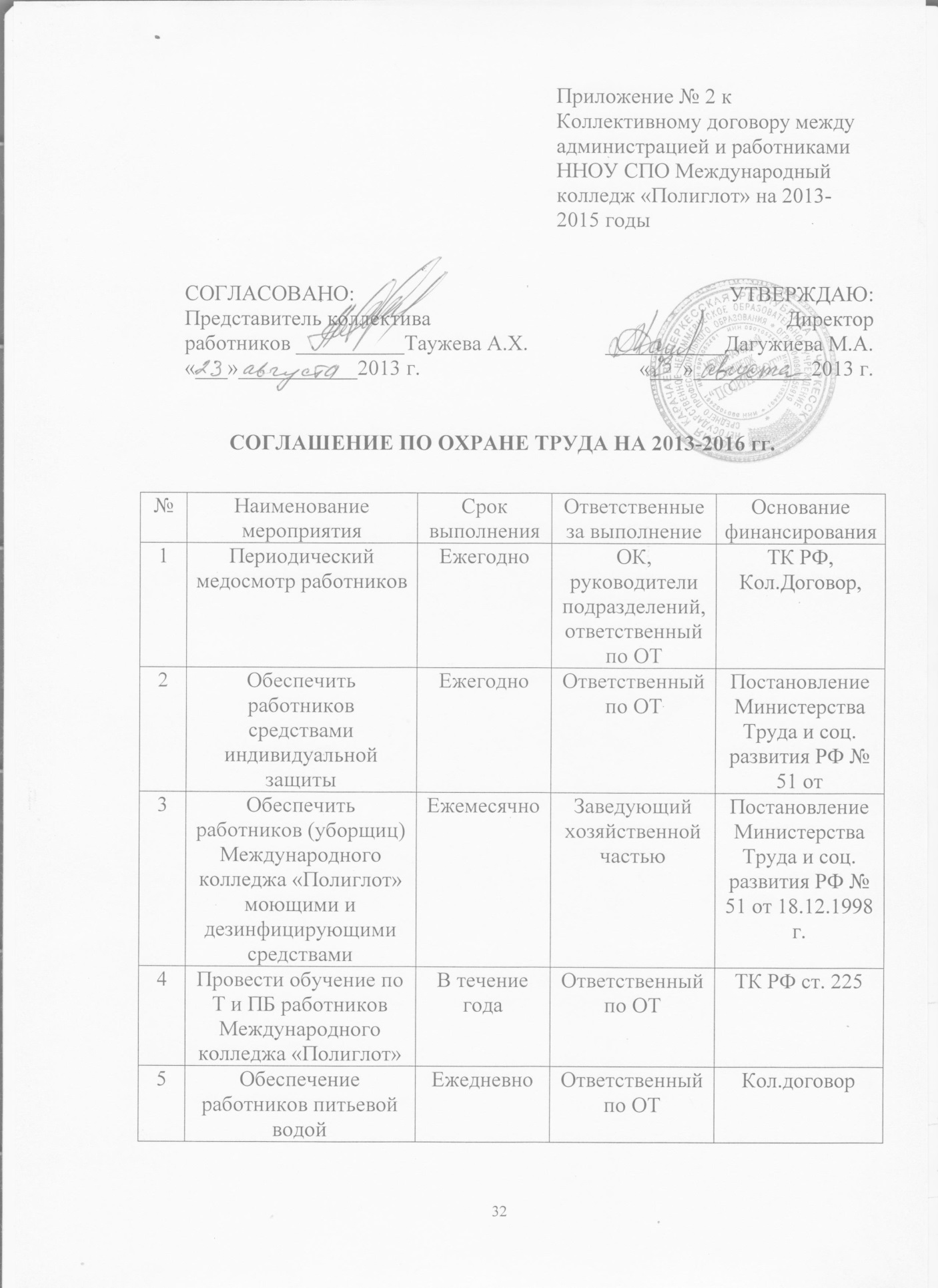
**8. Заключительные положения**

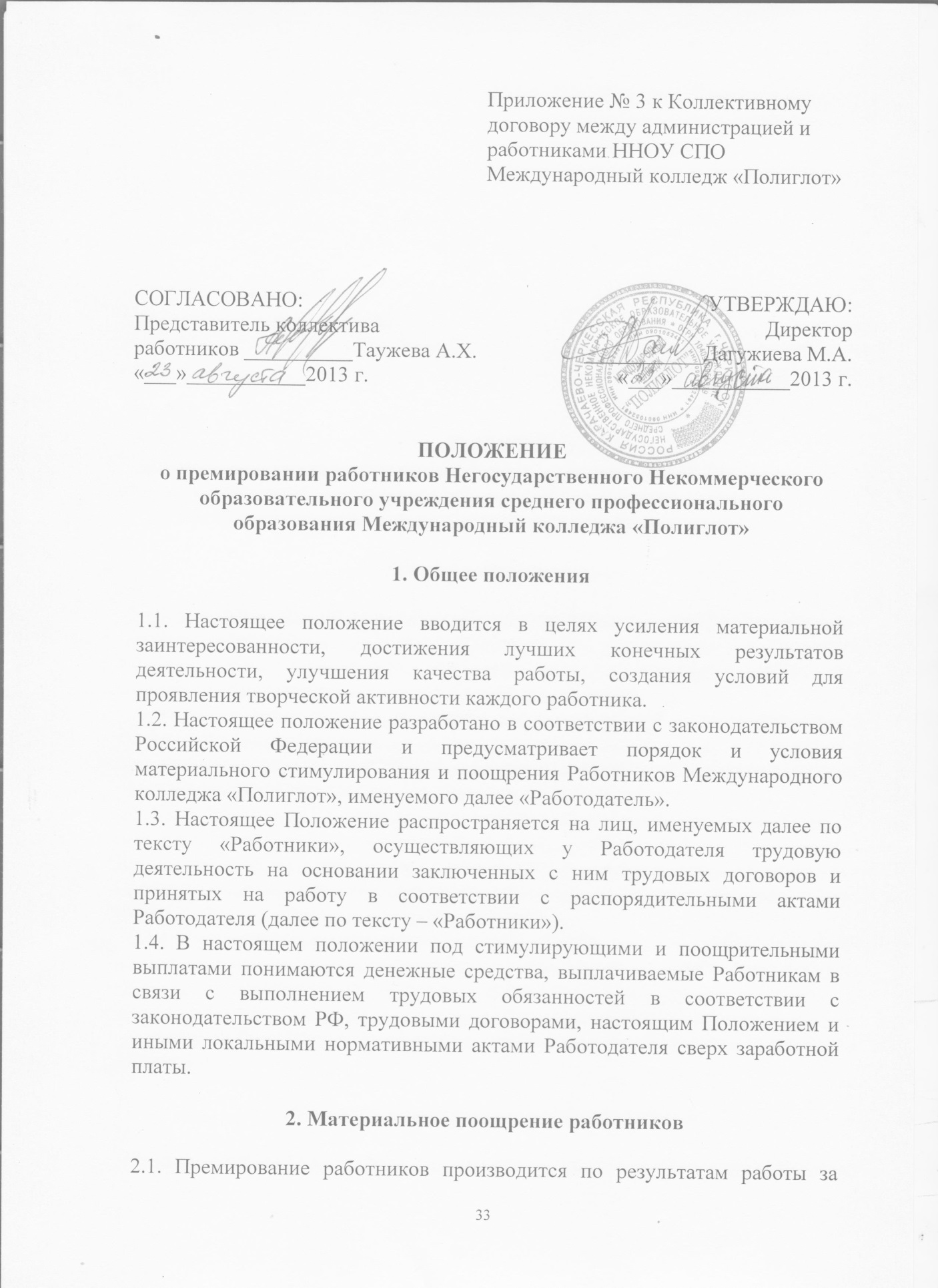
8.1. Правила внутреннего трудового распорядка для ознакомления размещаются в подразделениях колледжа на видном месте.

8.2. Правила внутреннего трудового распорядка хранятся во всех подразделениях колледжа.

8.3. За нарушение настоящих Правил внутреннего трудового распорядка работники могут быть привлечены к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

8.4. С правилами внутреннего распорядка должны быть ознакомлены все работники Международного колледжа «Полиглот», которые обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими Правилами.





2.2. Показатели премирования делятся на основные и дополнительные.

2.3. Основные показатели премирования определяют право работников на премию. В случае если результаты работы работников не достигают основных показателей премирования, то права на премию не возникает. Дополнительные показатели премирования влияют на размер начисленной премии в сторону ее уменьшения.

К основным показателям премирования относятся:

-выполнение плановых показателей с соблюдением сроков исполнения;

- выполнение в срок поручений руководства в порядке подчиненности;

- отсутствие обоснованных жалоб на работу.

Основными количественными показателями премиальных выплат являются следующие:

- при выполнении основных показателей премирования – 10%;

- при выполнении важных или срочных заданий руководства – 20%.

2.4. При наличии дополнительных показателей размер начисленной премии снижается:

- за нарушение правил внутреннего распорядка (опоздание, самовольный преждевременный уход с работы) – на 10% за каждый случай;

- за нарушение правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности – на 10% за каждый случай;

- за некачественное выполнение работ – на 10% за каждый случай;

- нарушения установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ – на 10% за каждый случай;

- нарушения трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов на 10% за каждый случай;

- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации на 10% за каждый случай;

- наличия обоснованных претензий, рекламаций, жалоб студентов или их родителей на 10% за каждый случай;

- упущения и искажения отчетности на 10% за каждый случай;

- совершение иных нарушений, установленных трудовым законодательством в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения на 5% за каждый случай.

2.5. Не начисляется премия в следующих случаях:

- если результаты не достигли основных показателей премирования;

- при увольнении работника по собственному желанию в расчетном периоде или виновные действия;

- прогула;

- появления на работе в нетрезвом состоянии;

- необеспечения сохранности имущества.

2.6. Премии устанавливаются приказом (распоряжением) Работодателя.

2.7. Лишение Работника премии полностью или частично производится на основании приказа (распоряжения) ректора с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии независимо от применения к нему мер дисциплинарного взыскания.

2.8. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

2.9. Для осуществления разового премирования работников основанием могут являться:

- результаты выполнения разовых и иных поручений особой важности и сложности;

- личная инициатива работника, иные случаи, имеющие особую значимость.

**3. Иные случаи выплаты денежных средств работникам**

3.1. В случае возникновения чрезвычайных обстоятельств Работникам может быть выплачена материальная помощь.

3.2. Материальная помощь выплачивается из собственных средств Работодателя на основании приказа (распоряжения) директора по личному заявлению Работников.

3.3. Материальная помощь выплачивается в случае смерти близкого родственника: мужа, отца, сына, дочери, матери, брата, сестры.

3.4. Предоставление материальной помощи производится при представлении Работниками документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

3.5. В исключительных случаях директор имеет право по своему усмотрению оказать разовую материальную помощь Работнику при наличии иных обстоятельств чрезвычайного характера.

**4. Выплаты премий и иных платежей**

Выплаты премий осуществляется в день выплаты заработной платы за истекший месяц.

**5. Заключительные положения**

5.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует в течении 3-х лет.

5.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие в части улучшения положения Работников.

5.3. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения Работников.