

Положение о коллективном договоре в Автономной Некоммерческой Организации Дополнительного Профессионального Образования «Международный» Академический Центр Образования» (далее АНО ДПО «МАЦО»).

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

УТВЕРЖДАЮ

Президент

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

"МЕЖДУНАРОДНЫЙ" АКАДЕМИЧЕСКИЙ
ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ"

«14» октября 2019 г.

Приказ № 5

Казань



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ» АКАДЕМИЧЕСКИЙ ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ»
(АНО ДПО «МАЦО»)

на 2019–2022 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Автономной Некоммерческой Организации Дополнительного Профессионального Образования «Международный» Академический Центр Образования» (далее АНО ДПО «МАЦО») и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.
- 1.2. Коллективный договор определяет взаимодействие работодателя и трудового коллектива в области экономического и социального развития с целью решения социальных и экономических проблем работников, обеспечения качественного учебного процесса и научной деятельности в АНО ДПО «МАЦО».
- 1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ); Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ; Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ; Уставом АНО ДПО «МАЦО», иными законодательными и нормативными правовыми актами.
- 1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по защите трудовых прав и профессиональных интересов работников АНО ДПО «МАЦО» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.
- 1.5. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, а также действующим отраслевым соглашением по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РТ и Министерства образования и науки РФ.
- 1.6. Коллективный договор разрабатывается на основе предложений работников, Программы социального и экономического развития АНО ДПО «МАЦО».
- 1.7. Проект коллективного договора обсуждается на конференции работников и обучающихся университета.
- 1.8. Решение о заключении коллективного договора принимает конференция работников и обучающихся университета.
- 1.9. Сторонами коллективного договора являются:
 - *работодатель* – Автономная Некоммерческая Организация Дополнительного Профессионального Образования «Международный» Академический Центр Образования» в лице его представителя – президента Нурутдиновой Аиды Рустамовны (далее – Работодатель);
 - *работники* АНО ДПО «МАЦО» – физические лица, работающие в АНО ДПО «МАЦО» на основе трудового договора.
- 1.10. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников АНО ДПО «МАЦО».
- 1.11. Коллективный договор в течение месяца со дня подписания доводится Работодателем до сведения всех работников АНО ДПО «МАЦО» посредством размещения текста коллективного договора на официальном сайте АНО ДПО «МАЦО». Работодатель обязуется разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора и содействовать его реализации.
- 1.12. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования АНО ДПО «МАЦО». При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) АНО ДПО «МАЦО» настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации в соответствии со ст. 43 ТК РФ.
- 1.13. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Принятые дополнения и изменения к коллективному договору оформляются

Положение о коллективном договоре в Автономной Некоммерческой Организации Дополнительного Профессионального Образования «Международный» Академический Центр Образования» (далее АНО ДПО «МАЦО»).

Работодателем дополнительным соглашением, которое является его неотъемлемой частью и имеет равную юридическую силу с иными его положениями. Трудовой коллектив АНО ДПО «МАЦО» уведомляется об изменениях и дополнениях к коллективному договору через официальный сайт АНО ДПО «МАЦО».

- 1.14. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.15. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников АНО ДПО «МАЦО».
- 1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.
- 1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон.
- 1.18. Стороны определяют следующие основные формы участия работников в управлении АНО ДПО «МАЦО»:
 - 1.18.1. Предварительное обсуждение, консультации, согласование и учет мнения при принятии следующих локальных нормативных актов:
 - положение об оплате труда и о порядке материального стимулирования работников;
 - правила внутреннего трудового распорядка;
 - перечень подразделений АНО ДПО «МАЦО», сотрудникам которых положен дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда;
 - перечень подразделений АНО ДПО «МАЦО», сотрудникам которых предусмотрена компенсационная выплата (за молоко) за работу во вредных условиях труда;
 - перечень подразделений АНО ДПО «МАЦО», сотрудникам которых предусмотрена денежная доплата за работу во вредных условиях труда;
 - соглашение по охране труда;
 - другие локальные нормативные акты по согласованию сторон.
 - 1.18.2. Консультации Работодателя с *работниками* АНО ДПО «МАЦО» по вопросам принятия локальных актов, непосредственно затрагивающих интересы работников.
 - 1.18.3. Получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре.
 - 1.18.4. Обсуждение с Работодателем вопросов о деятельности АНО ДПО «МАЦО», внесении предложений по ее развитию и совершенствованию.
 - 1.18.5. Участие в разработке и принятии коллективного договора.
 - 1.18.6. Участие *работниками* АНО ДПО «МАЦО» в работе комиссий, рабочих групп и совещаний по рассмотрению вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.
 - 1.18.7. Другие формы, не противоречащие законодательству РФ.
- 1.19. Работодатель – обеспечивает своевременное выполнение обязательств по коллективному договору; по мере необходимости, но не реже одного раза в год информирует работников АНО ДПО «МАЦО» о ходе их исполнения; отчитывается о выполнении договора за год или на расширенном заседании собрания учредителей совместно с *работниками* АНО ДПО «МАЦО» и председателями подразделений.
- 1.20. Профком – осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных коллективным договором обязательств; не реже одного раза в год заслушивает информацию Работодателя о выполнении коллективного договора. В случае необходимости ставит перед руководителями соответствующих структурных подразделений вопросы о привлечении к ответственности работников, не выполняющих обязательств по коллективному договору, нарушающих трудовое законодательство, – вплоть до их увольнения с занимаемых должностей.

- 1.21. Трудовой коллектив – обязуется выполнять все обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором; заслушивает отчет Работодателя о ходе выполнения коллективного договора; ставит в случае необходимости вопросы о привлечении к ответственности лиц, не выполняющих обязательств по коллективному договору.
- 1.22. Трудовые споры между работником и Работодателем рассматриваются комиссией по трудовым спорам АНО ДПО «МАЦО» в соответствии с законодательством РФ. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров осуществляется в соответствии с гл. 61 ТК РФ.

2. ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны исходят из того, что в соответствии со ст. 5 ТК РФ регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При регулировании трудовых отношений в АНО ДПО «МАЦО» стороны руководствуются:

- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 № 295;
- Государственной программой Российской Федерации «Развитие науки и технологий» на 2013–2020 годы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 № 301;
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;
- Планом мероприятий («Дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 № 722-р.

2.1. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под личную подпись с Уставом АНО ДПО «МАЦО», Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, действующими в АНО ДПО «МАЦО» и относящимися к трудовым функциям работника.
- 2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом АНО ДПО «МАЦО», Правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.1.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Один экземпляр подписанного трудового договора выдается работнику на руки. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Отдел кадров выдает принятому на работу работнику удостоверение соответствующего образца.
- 2.1.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работ-

ника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

- 2.1.5. Трудовые договоры на замещение должностей, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (ППС) АНО ДПО «МАЦО», могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора, но не более пяти лет.
- 2.1.6. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящейся к ППС АНО ДПО «МАЦО», а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности в соответствии с «Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу», утвержденным Приказом Министерства образования и науки РФ № 749 от 23.07.2015.
- 2.1.7. Работники, с которыми по результатам конкурса на замещение соответствующих должностей заключены трудовые договоры на неопределенный срок, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности педагогического работника, относящегося к ППС, один раз в пять лет проходят аттестацию в соответствии с «Положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу», утвержденным Приказом Министерства образования и науки РФ № 293 от 30.03.2015.
- 2.1.8. Особенности заключения трудового договора на замещение должностей, относящихся к ППС, его продление и изменение определяются ч. 4 ст. 332 ТК РФ. В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности работника, относящегося к ППС, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности: или при приеме на работу по совместительству, или на срок не более одного года во вновь создаваемые подразделения до начала работы АНО ДПО «МАЦО», или для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, до выхода этого работника на работу.
- 2.1.9. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, основные виды учебной нагрузки и др.
- 2.1.10. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72, 74 ТК РФ).
- 2.1.10.1. О внесении изменений в условия трудового договора работник должен быть предупрежден Работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца.
- 2.1.10.2. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан предложить ему иную имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
- 2.1.10.3. Объем учебной нагрузки ППС на одну ставку не может превышать 900 часов (п. 7.1.2. Приказа Минобрнауки РФ № 1601 от 22.12.2014).
- 2.1.10.4. Учебная нагрузка ППС на текущий учебный год устанавливается в соответствии с нормами ее расчета, утверждается директором института и фиксируется в индивидуальном плане работы преподавателя.
- 2.1.10.5. Виды учебной нагрузки, утвержденные в индивидуальном плане ППС, могут быть изменены только с письменного согласия работника.
- 2.1.10.6. Работодатель или его представитель должен ознакомить преподавателей с их учебной нагрузкой на новый учебный год в срок до 1 июня текущего года в письменной форме.
- 2.1.11. При установлении преподавателям, для которых АНО ДПО «МАЦО» является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется преемственность преподавания по направлениям подготовки и дисциплинам.

- 2.1.11.1. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям на начало учебного года, не может быть изменен в одностороннем порядке в текущем учебном году, за исключением случаев изменения количества часов по направлениям подготовки и дисциплинам.
- 2.1.11.2. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, и других обстоятельств учебная нагрузка преподавателя может быть разной в семестрах.
- 2.1.11.3. Объем учебной нагрузки преподавателей больше утвержденной нормы часов на ставку устанавливается только с их согласия за дополнительную оплату.
- 2.1.11.4. Работники из числа ППС, выполняющие объем учебной нагрузки сверх одной ставки, могут вести дополнительную учебную работу по совместительству с объемом не более половины ставки.

2.2. ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

- 2.2.1. Оплата труда работников АНО ДПО «МАЦО» устанавливается в соответствии с действующим законодательством, коллективным договором, Положением об оплате труда и о порядке материального стимулирования работников АНО ДПО «МАЦО», условиями трудового договора и другими локальными нормативными актами АНО ДПО «МАЦО».
- 2.2.2. В целях реализации принципов социального партнерства, уважения трудовых прав и интересов работников, составляющих кадровый потенциал АНО ДПО «МАЦО», Работодатель признает приоритет полного и своевременного расчета по заработной плате, выплатам социального характера, всем видам надбавок, установленным законодательством, настоящим коллективным договором и трудовыми договорами перед всеми остальными расходами, в том числе на административно-хозяйственные нужды, капитальные вложения, материально-техническое и учебно-методическое обеспечение.
- 2.2.3. Заработная плата работника на одну ставку не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.
- 2.2.4. Работодатель обеспечивает формирование расчетных листов с указанием всех начислений и удержаний из заработной платы работника в день выплаты окончательного расчета за отработанный месяц.
- 2.2.4.1. Форма расчетного листа утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома и предоставляется работникам в электронном виде в информационно-аналитической системе управления вузом (ИАИС АНО ДПО «МАЦО»). В случае письменного обращения работника расчетный листок предоставляется на бумажном носителе.
- 2.2.5. Работодатель обязуется выделять средства на совершенствование учебного процесса.
- 2.2.6. Работодатель разрабатывает критерии оценки качества работы профессорско-преподавательского состава и других категорий работников АНО ДПО «МАЦО» для определения размера стимулирующих выплат.
- 2.2.7. Работодатель доводит до руководителей подразделений размер фонда оплаты труда, используемого подразделением. Экономия фонда оплаты труда может использоваться в подразделении в полном объеме при условии выполнения замещающими лицами полного объема работ отсутствующих работников.
- 2.2.8. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем два раза в месяц в соответствии с установленными сроками: 5-го и 20-го числа.
- 2.2.8.1. Выплата заработной платы осуществляется на указанные в заявлении работников банковские счета или производится в кассе университета.
- 2.2.8.2. При совпадении дня выплаты аванса, окончательного расчета по заработной плате с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.
- 2.2.8.3. За задержки получения зарплаты, возникшие по вине банка или из-за неточного указания реквизитов банковского счета работником, Работодатель ответственности не несет.
- 2.2.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

Положение о коллективном договоре в Автономной Некоммерческой Организации Дополнительного Профессионального Образования «Международный Академический Центр Образования» (далее АНО ДПО «МАЦО»).

- 2.2.9.1. Какое-либо преследование работника, приостановившего свою работу в связи с невыплатой ему зарплаты в установленный срок и предварительно письменно известившего Работодателя, не допускается, виновные в преследовании несут ответственность в соответствии с законодательством.
- 2.2.9.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не выполненной в связи с ее приостановлением. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.
- 2.2.10. Оплата отпуска работнику производится не позднее чем за три дня до его начала.
- 2.2.10.1. По письменному заявлению работника, уходящего в ежегодный отпуск и не получившего отпускные по вине Работодателя, его отпуск переносится на другое удобное для работника время.
- 2.2.11. Работодатель организует через управление бухгалтерского учета и финансового контроля регулярное оповещение сотрудников и руководителей подразделений АНО ДПО «МАЦО» о неостребованных выплатах (депонентах).
- 2.2.11.1. Депонированию подлежат суммы заработной платы, премий, пособий, компенсаций, отпускных, других видов выплат, не полученные в установленный срок в кассе АНО ДПО «МАЦО».
- 2.2.11.2. Выплата депонированных сумм производится в кассе в любые рабочие дни, не совпадающие с днями выдачи зарплаты, аванса.
- 2.2.12. Работодатель в случае неполного финансирования, а также его задержки должны проинформировать трудовой коллектив через руководителей подразделений и электронную рассылку о причинах недофинансирования и мерах, принимаемых Работодателем.
- 2.2.13. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении работников из числа ППС, временно отсутствовавших по болезни, производится по ставкам почасовой оплаты или в порядке совместительства.
- 2.2.14. Работодатель сохраняет среднюю заработную плату за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора и действующих соглашений по вине Работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ.

2.3. ВОПРОСЫ УВОЛЬНЕНИЯ, ЗАНЯТОСТИ

- 2.3.1. Прекращение или расторжение трудового договора (далее – увольнение работника) может быть произведено по основаниям, перечисленным в ст. 71, 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84 ТК РФ; увольнение педагогических работников – дополнительно – по основаниям ст. 332 и 336 ТК РФ; увольнение лиц, работающих на условиях совместительства, – дополнительно – по основаниям ст. 228 ТК РФ; увольнение руководителей – дополнительно – по основаниям ст. 280 ТК РФ.
- 2.3.2. При прекращении финансирования госбюджетных или хоздоговорных научно-исследовательских работ Работодатель вправе по представлению руководителя работы (темы) предоставлять работнику, для которого данная работа является основной, с его письменного согласия отпуск без сохранения заработной платы.
- 2.3.3. При ликвидации или реорганизации структурных подразделений АНО ДПО «МАЦО», влекущих за собой сокращение численности или штата и возможное расторжение трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, Работодатель обязан в письменной форме уведомить не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (расторжения трудовых договоров) и начать с ним переговоры по вопросам социальной защиты работников.
- 2.3.3.1. К уведомлению, направляемому Работодателем, должны прилагаться: копия приказа о сокращении численности или штата; список сокращаемых должностей и работников;

- 2.3.4. Увольнение работников при сокращении численности или штата, а также по причине несоответствия занимаемой должности допускается только в том случае, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.
- 2.3.5. В целях реализации прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации подразделений АНО ДПО «МАЦО», Работодатель предпринимает следующие меры:
 - 2.3.5.1. предупреждает работника под личную подпись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее чем за два месяца;
 - 2.3.5.2. предлагает работнику другую имеющуюся работу (как вакантную должность, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
 - 2.3.5.3. уведомляет работника о появляющихся вакансиях вплоть до издания приказа об увольнении;
 - 2.3.5.4. предоставляет по письменному заявлению работника в этот период один рабочий день в неделю за свой счет для самостоятельного поиска работы.
- 2.3.6. При сокращении штата в подразделении в первую очередь сокращаются вакантные ставки, ограничивается прием новых работников, расторгаются трудовые договоры с работниками, принятыми на временную работу.
 - 2.3.6.1. Работодатель совместно принимает меры по трудоустройству работников, высвобождаемых по сокращению штата, осуществляя в случае необходимости повышение квалификации и переподготовку работников за счет АНО ДПО «МАЦО».
- 2.3.7. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.
 - 2.3.7.1. При равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в п. 2. ст. 179 и ст. 261 ТК РФ, преимущественное право имеют также:
 - 2.3.7.1.1. лица предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии), проработавшие в АНО ДПО «МАЦО» свыше 10 лет;
 - 2.3.7.1.2. одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
 - 2.3.7.1.3. родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
 - 2.3.7.1.4. работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - 2.3.7.1.5. неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций структурных подразделений АНО ДПО «МАЦО»;
 - 2.3.7.1.6. молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
 - 2.3.7.1.7. работники, совмещающие работу с обучением по направлению работодателя.
- 2.3.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, 5, подпунктами «а», «в» п. 6, п. 8, 10 ст. 81, п. 1, 2 ст. 336 ТК РФ Работодателем производится с учетом мотивированного мнения в порядке, установленном в ст. 373 ТК РФ.
 - 2.3.8.1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии со ст. 81 и 336 ТК РФ с работником, Работодатель направляет следующие документы:
 - 2.3.8.1.1. проект приказа о возможном увольнении работника;
 - 2.3.8.1.2. копии документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работника;
 - 2.3.8.1.3. копии документов, подтверждающих факт предложения работнику как всех вакантных должностей или работы, соответствующих квалификации работника, так и вакантных нижестоящих должностей или же нижеоплачиваемой работы и факт отказа работника от всех предложенных ему вакантных должностей.
- 2.3.9. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения,

только с предварительного согласия Профкома. Все остальные вопросы, связанные с занятостью членов Профкома, председателей и членов профбюро подразделений, регулируются в соответствии со ст. 25, 26 и 27 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях».

- 2.3.10. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).
- 2.3.11. При появлении новых рабочих мест в АНО ДПО «МАЦО», в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, но уволенных из АНО ДПО «МАЦО» в связи с сокращением численности или штата.
- 2.3.12. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально не обоснованных сокращений работников. Массовое высвобождение (более чем на 10 % в течение 90 календарных дней) преподавателей и сотрудников АНО ДПО «МАЦО», связанное с рационализацией, совершенствованием организации учебного процесса, ликвидацией, перепрофилированием структурных подразделений, может осуществляться при условии предварительного письменного уведомления (не менее чем за пять месяцев) и службы занятости (не менее чем за три месяца).
- 2.3.13. Если работник, занимающий должность ППС или научного работника по трудовому договору, заключенному на определенный срок, по результатам конкурса не избран на должность или не изъявил желания участвовать в указанном конкурсе, то трудовой договор с ним прекращается в соответствии с п. 2 ст. 77 ТК РФ.
- 2.3.14. Процедура расторжения трудового договора с ППС или с научным работником в связи с его недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, определяется ученым советом университета.

2.4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 2.4.1. Режим рабочего времени и отдыха работников АНО ДПО «МАЦО» регламентируется ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами АНО ДПО «МАЦО» (графиком сменности, расписанием учебных занятий и графиком работы).
- 2.4.1.1. При составлении указанных локальных актов не должна быть нарушена установленная продолжительность ежедневной работы или установленная продолжительность рабочего времени за учетный период.
- 2.4.2. Для работников университета устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать: для женщин – 36 часов в неделю, для мужчин – 40 часов в неделю.
- 2.4.2.1. Конкретные трудовые (должностные) обязанности работников определяются должностными инструкциями.
- 2.4.3. По 5-дневной рабочей неделе работают научные работники, административно-управленческий и учебно-вспомогательный персонал, не связанный непосредственно с учебным процессом.
- 2.4.3.1. По 6-дневной рабочей неделе работают работники из числа ППС, учебно-вспомогательный персонал кафедр институтов и хозяйственный персонал.
- 2.4.4. По итогам специальной оценки условий труда, в соответствии с ФЗ «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013, постановлениями Правительства РФ № 101 от 14.02.2003 и № 870 от 20.11.2008, может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени (менее 36 часов в неделю). Перечень подразделений и должностей, сотрудникам которых устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, утверждается приказом президента АНО ДПО «МАЦО».

- 2.4.4.1. Для отдельных категорий работников может быть установлен ненормированный рабочий день. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем утверждается приказом президента АНО ДПО «МАЦО».
- 2.4.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.
- 2.4.5.1. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.
- 2.4.5.1.1. В случаях, когда в соответствии с решением Правительства РФ выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.
- 2.4.6. Для педагогических работников АНО ДПО «МАЦО» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю на ставку. Выходным днем является воскресенье.
- 2.4.7. Устанавливается предельное число студентов в группе для проведения лабораторных и практических занятий – не более 12-15 человек, для проведения семинарских занятий, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, – не более 25 человек.
- 2.4.8. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный от аудиторных занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 2.4.9. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается работнику в следующих случаях:
 - 2.4.9.1. по соглашению между работником и Работодателем;
 - 2.4.9.2. по просьбе беременной женщины, одного из законных представителей, воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 2.4.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.
- 2.4.10.1. Привлечение работников административно-хозяйственных служб АНО ДПО «МАЦО» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных п. 2 ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных п. 3 ст. 113 ТК РФ.
- 2.4.10.2. Указанные работники выполняют работу в соответствии с ежемесячными графиками сменности, которые составляются начальниками соответствующих служб и утверждаются проректором по имущественному комплексу и безопасности. График смен должен отражать рабочие и выходные дни, а также суммарное рабочее время каждого работника. Суммарное рабочее время работника не должно превышать нормальной продолжительности рабочих часов за учетный период. Графики сменности должны быть согласованы с профбюро подразделения и доведены до работника не позднее чем за один месяц до введения их в действие.
- 2.4.10.3. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 2.4.11. За работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится доплата в размере 100 % часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.
- 2.4.12. В случаях, предусмотренных п. 2 ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников с их письменного согласия к сверхурочным работам с учетом ограничений и га-

рантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Привлечение работников к сверхурочной работе без их согласия допускается в случаях, предусмотренных п. 3 ст. 99 ТК РФ.

- 2.4.12.1. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.
- 2.4.12.2. Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- 2.4.13. Привлечение работников АНО ДПО «МАЦО» к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, *Правилами внутреннего трудового распорядка АНО ДПО «МАЦО»* и должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном *Положением об оплате труда*.
- 2.4.14. Время студенческих каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников АНО ДПО «МАЦО».
- 2.4.15. В каникулярное время учебно-вспомогательный персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.
- 2.4.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем, не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.
- 2.4.17. Продление отпуска, его перенос и разделение, а также отзыв из отпуска производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.
- 2.4.17.1. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. При этом неиспользованная 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.
- 2.4.17.2. Денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.
- 2.4.17.3. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.
- 2.4.18. При приобретении работником путевки на санаторно-курортное лечение Работодатель обязан предоставить ему очередной отпуск (или часть отпуска) на срок действия путевки независимо от срока ее приобретения.
- 2.4.19. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.
- 2.4.19.1. Перечень подразделений АНО ДПО «МАЦО», сотрудникам которых положен дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда, утверждается Работодателем по итогам специальной оценки труда.
- 2.4.20. Для родителей, опекунов и приемных родителей, у которых дети идут в первый класс, 1 сентября считать выходным днем с сохранением заработной платы.
- 2.4.21. По ходатайству руководителей подразделений, Работодатель обязуется:
- 2.4.21.1. Предоставлять женщинам, имеющим детей младшего школьного возраста, один свободный оплачиваемый день в месяц;

- 2.4.21.2. Предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:
- 2.4.21.2.1. при рождении ребенка в семье – 2 дня (в течение месяца с момента рождения);
 - 2.4.21.2.2. в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
 - 2.4.21.2.3. для проводов детей в армию – 2 дня;
 - 2.4.21.2.4. в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
 - 2.4.21.2.5. на похороны близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев и сестер) – 3 дня.
- 2.4.22. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем в соответствии с п. 1 ст. 128 ТК РФ.
- 2.4.23. На основании письменного заявления Работодатель обязуется предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных п. 2 ст. 128 ТК РФ.

3. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ОХРАНА ТРУДА

3.1. Работодатель:

- 3.1.1. Обеспечивает право работников АНО ДПО «МАЦО» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.
 - 3.1.1.1. Для реализации этого права ежегодно заключается Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 3.1.2. Принимает меры по обеспечению безопасности работников на территории АНО ДПО «МАЦО», в том числе с помощью:
 - 3.1.2.1. эффективного контроля на территории АНО ДПО «МАЦО»;
 - 3.1.2.2. освещения территории АНО ДПО «МАЦО»;
 - 3.1.2.3. обеспечения очистки в зимний период территорий, прилегающих к учебным корпусам и общежитиям АНО ДПО «МАЦО».
- 3.1.3. Ежегодно выделяет средства на выполнение мероприятий по охране и улучшению условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 % фонда оплаты труда и не менее 0,7 % суммы эксплуатационных расходов на содержание АНО ДПО «МАЦО». Перечень мероприятий, финансирование которых учитывается как выполнение обязательств, устанавливается Соглашением по охране труда.
- 3.1.4. Организует в установленные сроки проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников университета в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н (ред. от 05.12.2014).
- 3.1.5. Проводит инструктаж по безопасности труда, а также по мерам пожарной безопасности с работниками в течение трудовой деятельности, со всеми поступающими на работу или переведенными на другую работу работниками в соответствии с нормативными требованиями (ГОСТ 12.0.004-2015 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения»).
- 3.1.6. Обеспечивает обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих и инженерно-технических работников в сроки, установленные государственными нормативными требованиями охраны труда.
- 3.1.7. Обеспечивает соблюдение работниками АНО ДПО «МАЦО» требований, правил и инструкций по охране труда и пожарной безопасности и недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда.

- 3.1.8. Обеспечивает наличие соответствующих нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов в подразделениях, лабораториях, мастерских.
- 3.1.9. Обеспечивает условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, соблюдение санитарно-гигиенических норм обеспечения учебного процесса.
 - 3.1.9.1. В случае несоответствия температурного режима СанПиН 2.2.4.548-96, категория Іб, допустимому в холодный период года, т. е. при температуре ниже +19 °С:
 - 3.1.9.1.1. в учебных аудиториях осуществляет, по возможности, перенос учебных занятий в аудитории с нормальным температурным режимом, при невозможности этого – сокращает продолжительность занятий или отменяет их;
 - 3.1.9.1.2. в помещениях кафедр и отделов сокращает продолжительность рабочего дня работающим в этих помещениях работникам.
 - 3.1.9.2. При отклонении температуры воздуха от допустимого диапазона, иных существенных отклонениях от нормальных условий труда работник имеет право приостанавливать работу, письменно известив об этом своего руководителя.
 - 3.1.9.2.1. Работу не прекращают работники университета, обеспечивающие функционирование систем водо-, электро-, газоснабжения, канализации, связи, сохранность материальных ценностей и безопасность.
 - 3.1.9.2.2. При поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, администрации города, Работодателя о наступлении (угрозе) стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации работы в университете немедленно прекращаются.
 - 3.1.9.2.3. Работы приостанавливаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций:
 - 3.1.9.2.3.1. угрозы совершения террористического акта;
 - 3.1.9.2.3.2. стихийных бедствиях;
 - 3.1.9.2.3.3. авариях, связанных с затоплением помещений;
 - 3.1.9.2.3.4. авариях, связанных с загазованностью помещений;
 - 3.1.9.2.3.5. при пожарах (любых масштабов);
 - 3.1.9.2.3.6. при отсутствии освещения в темное время суток;
 - 3.1.9.2.3.7. при отсутствии водоснабжения корпуса более одного рабочего дня.
 - 3.1.9.2.4. При возникшей чрезвычайной ситуации работник прекращает работу, сообщает руководителю или в соответствующие службы о случившемся и принимает меры согласно существующим инструкциям.
- 3.1.10. Укомплектовывает медикаментами аптечки первой помощи в соответствии с Требованиями к комплектации изделий медицинского назначения аптек для оказания первой помощи работникам, утвержденными приказом Минздравсоцразвития РФ № 169-н от 05.03.2011.
- 3.1.11. Обеспечивает аптечками первой помощи дирекции институтов и подразделения, связанные с работами повышенной опасности и вредными условиями труда, вахты учебных корпусов и общежитий.
 - 3.1.11.1. Ответственность за сохранность аптек, выдачу медикаментов работникам несут руководители подразделений, заведующие учебными корпусами и общежитиями.
- 3.1.12. Обеспечивает своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с нормами, установленными законодательством РФ.
- 3.1.13. Обеспечивает гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
 - 3.1.13.1. Перечень подразделений АНО ДПО «МАЦО», сотрудникам которых предусмотрена денежная доплата за работу во вредных условиях труда, утверждается Работодателем по итогам специальной оценки труда.

- 3.1.14. Выделяет средства для компенсационных выплат в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.
- 3.1.14.1. Перечень подразделений АНО ДПО «МАЦО», сотрудникам которых предусмотрена компенсационная выплата (за молоко) за работу во вредных условиях труда, утверждается Работодателем по итогам специальной оценки труда.
- 3.1.15. Производит доплату в размере до 10 % оклада работникам при уборке общественных туалетов как за работу с вредными и (или) опасными производственными факторами.
- 3.1.16. Сохраняет за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.
- 3.1.17. Привлекает представителей для расследования несчастных случаев, происшедших в АНО ДПО «МАЦО», с целью установления обстоятельств и причин их возникновения, предоставляет информацию о выполнении мероприятий, направленных на устранение причин несчастных случаев.
- 3.1.18. Создает условия для работы уполномоченных профсоюза по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, а также освобождает их от работы с сохранением заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.
- 3.1.19. Перед началом учебного года проводит проверку готовности к учебному году учебных корпусов с привлечением уполномоченных по охране труда.
- 3.1.20. Формирует комиссию по охране труда АНО ДПО «МАЦО» и организуют ее деятельность.
- 3.1.21. Ежегодно заключает Соглашение по охране труда с перечнем мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах в подразделениях университета.
- 3.1.22. Проводит административно-общественный смотр по охране труда (ежегодно) в подразделениях АНО ДПО «МАЦО» в соответствии с положением о смотре.
- 3.1.23. Содействует устранению нарушений требований охраны труда и здоровья, выявленных в ходе смотра по охране труда.
- 3.1.24. В конце календарного года на совместном заседании заслушивает и обсуждает отчет об исполнении запланированных мероприятий по охране труда в рамках *Соглашения по охране труда*.

4. СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ ВОПРОСЫ. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

- 4.1. Для осуществления социальной поддержки работников и реализации социальных программ Работодателя, в том числе включенных в настоящий коллективный договор, других социальных расходов используются следующие средства:
 - 4.1.1. средства, выделяемые Работодателем для социальной поддержки работников;
- 4.2. В соответствии с Положением о фонде социального страхования и Типовым положением о комиссии по социальному страхованию в АНО ДПО «МАЦО» формируется комиссия по социальному страхованию.
- 4.3. Комиссия по социальному страхованию избирается и работает в порядке, определенном *Положением о комиссии по социальному страхованию АНО ДПО «МАЦО»*.
- 4.4. Работодатель:
 - 4.4.1. Ежегодно выделяет денежные средства на социальные нужды работников, в том числе на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.
 - 4.4.2. Организует спортивные секции для работников АНО ДПО «МАЦО».
 - 4.4.3. Предоставляет работникам университета:
 - 4.4.3.1. возможность прохождения вакцинации для профилактики гриппа;

- 4.4.3.2. возможность использования помещений университета для организации культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий.
- 4.4.4. Содействует работе системы повышения квалификации работников АНО ДПО «МАЦО» и ее совершенствованию.
- 4.4.5. Рассматривает вопросы о представлении работников АНО ДПО «МАЦО» к наградам АНО ДПО «МАЦО», отраслевого, муниципального, республиканского и федерального значения.
- 4.4.6. Поощряет благодарностями и грамотами работников, уходящих на пенсию, по представлению руководителей.
- 4.4.7. По представлению руководителей подразделений оказывает материальную помощь работникам АНО ДПО «МАЦО».
- 4.4.8. Оплачивает первые три дня временной нетрудоспособности в случаях утраты трудоспособности вследствие заболевания или травмы, если она не связана с алкогольным, наркотическим опьянением или виновными действиями работника.
- 4.4.9. Выплачивает выходное пособие следующим категориям работников:
 - 4.4.9.1. увольняемым в связи с ликвидацией или реорганизацией структурных подразделений АНО ДПО «МАЦО», влекущих за собой сокращение численности или штата работников, – в размере среднего месячного заработка;
 - 4.4.9.2. увольняемым в связи с медицинскими противопоказаниями, инвалидностью (при наличии медицинского заключения) – в размере среднемесячной заработной платы, а работникам, проработавшим в вузе непрерывно свыше 20 лет, – в размере двух среднемесячных зарплат;
 - 4.4.9.3. получившим трудовое увечье в АНО ДПО «МАЦО» – в размере не менее трех окладов.
- 4.4.10. Выплачивает (по представлению руководителя подразделения) денежное вознаграждение штатным работникам, впервые увольняющимся из университета в связи с выходом на пенсию, при стаже работы в АНО ДПО «МАЦО» 20 и более лет. Размер вознаграждения устанавливается исходя из расчета: одна тысяча рублей за каждый отработанный год на целую ставку по основному месту работы.

5. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ЧЛЕНОВ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

- 5.1. Выполнять обязательства, предусмотренные трудовым договором, должностными инструкциями и индивидуальными планами работы преподавателя.
- 5.2. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину.
- 5.3. Выполнять *Правила внутреннего трудового распорядка АНО ДПО «МАЦО»*.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 6.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, а после регистрации – в Министерство образования и науки РТ.
- 6.2. Работодатель обязуется обеспечить систематическую проверку выполнения настоящего коллективного договора, результаты проверки обсуждать на расширенных заседаниях с участием представителей Работодателя, доводить до сведения трудового коллектива через официальный сайт АНО ДПО «МАЦО».
- 6.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия по реализации и контролю выполнения коллективного договора, созданная решением Работодателя из равного числа представителей сторон.
- 6.4. Работодатель обязан принять меры к руководящим работникам, если они по своей вине не выполняют обязательства коллективного договора или препятствуют их выполнению.

Положение о коллективном договоре в Автономной Некоммерческой Организации Дополнительного Профессионального Образования «Международный Академический Центр Образования» (далее АНО ДПО «МАЦО»).

- 6.5. В случае возникновения конфликтных ситуаций стороны обязуются решать все спорные вопросы путем переговоров, стремясь к принятию обоюдоприемлемых решений и компромиссов.
- 6.6. Коллективный договор действует на протяжении трех лет со дня подписания.
- 6.7. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (ст. 36 ТК РФ).
- 6.8. Любая из сторон вправе направить другой стороне письменное предложение о начале ведения коллективных переговоров по заключению нового коллективного договора.
- 6.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее чем за пять месяцев до окончания срока действия данного договора.
- 6.10. Если на день истечения срока действия коллективного договора предложение о начале коллективных переговоров не поступило ни от одной из сторон, то в этот день или в следующий рабочий день стороны продлевают срок действия коллективного договора на один год и через семь месяцев вступают в коллективные переговоры по заключению нового коллективного договора.
- 6.11. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок до трех лет. Решение о продлении принимается на совместном заседании совета учредителей АНО ДПО «МАЦО» после обсуждения.

СОГЛАСОВАНО

Президент АНО ДПО «МАЦО»



А.Р. Нурутдинова