

**Негосударственное образовательное частное учреждение  
дополнительного образования  
«ПРАКТИКА»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

между администрацией и работниками негосударственного образовательного  
частного учреждения дополнительного образования  
«ПРАКТИКА»  
(НОЧУ ДО «ПРАКТИКА»)  
на 2015 – 2018 годы

г. Москва  
2015 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

	стр.
1. Общие положения	3
2. Трудовой договор и гарантии занятости работников	5
3. Рабочее время	7
4. Время отдыха	7
5. Оплата труда	9
6. Условия работы. Охрана и безопасность труда	9
7. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника	10
8. Социальная сфера и медицинское обслуживание работников	10
9. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон	11
10. Заключительные положения	11

## ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка для работников негосударственного образовательного частного учреждения дополнительного образования «Практика»	12
Приложение № 2 Соглашение по охране труда на 2015-2018 г.г.	20
Приложение № 3 Положение о премировании работников негосударственного образовательного частного учреждения дополнительного образования «Практика»	21

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен работниками и работодателем НОЧУ ДО «Практика» в лице их представителей. Сторонами настоящего Коллективного договора являются НОЧУ ДО «Практика», именуемый далее «работодатель», в лице директора Жаркова Михаила Викторовича и коллектив работников НОЧУ ДО «Практика», именуемый в дальнейшем «работники», в лице представителя работников Дьяконовой Веры Владимировны, избранной на общем собрании работников и уполномоченной им.

1.2. Коллективный договор является правовым документом во взаимоотношениях работодателя с коллективом работников НОЧУ ДО «Практика». Договор составлен в соответствии с действующим законодательством РФ на основе Трудового Кодекса РФ (ТК РФ), Федеральных законов: «О коллективных договорах и соглашениях» «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «Об образовании», «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», Устава НОЧУ ДО «Практика» и иных нормативных актов регулирующих трудовые отношения в Российской Федерации.

1.3. Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и требований, предусмотренных настоящим договором.

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. 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.

1.6. 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.

1.7. Все условия настоящего Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон.

1.8. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников НОЧУ ДО «Практика», 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 его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников НОЧУ ДО «Практика».

1.11. В случае пересмотра законодательных и нормативных актов федерального и областного уровня в течение срока действия настоящего Коллективного договора в сторону улучшения положения работников и их социальной защищенности по сравнению с предусмотренными в настоящем договоре будут применяться новые нормы законодательных актов.

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 Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление организацией, сохранность её имущества;
- добиваться стабильного финансового положения организации, роста её конкурентоспособности;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере возможности организации и в соответствии с законами РФ;
- учитывать мнение работников по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

Представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации;
- нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового 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 законодательством в организации;
- в период действия Коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

Работники обязуются:

- 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. Работодатель утверждает подписанный Коллективный договор в течение 7 календарных дней.

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

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

1.18. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования НОЧУ ДО «Практика», реорганизации НОЧУ ДО «Практика» в форме преобразования.

1.19. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения) НОЧУ ДО «Практика» Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.21. При ликвидации НОЧУ ДО «Практика» настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.22. В случае создания в течение срока действия настоящего Коллективного договора новых обособленных подразделений НОЧУ ДО «Практика», на них в полном объеме распространяются предусмотренные им правомочия работодателя и работников.

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

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

2.1. Особенности регулирования трудовых отношений работников НОЧУ ДО «Практика», определяются действующим законодательством РФ, Уставом НОЧУ ДО «Практика», Правилами внутреннего распорядка НОЧУ ДО «Практика» и локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с настоящим Коллективным договором и не противоречащими ему.

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. Работодатель обязуется:

2.3.1. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, Коллективным договором.

2.3.2. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего Коллективного договора.

2.3.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

2.3.4. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производить после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается

применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ).

2.3.5. Сообщать работникам не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно, не позднее чем за три месяца. Массовым увольнением является высвобождение 10 % и более работников.

2.3.6. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ предпочтение на оставление на работе имеют:

- проработавшие на предприятии свыше 5 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

2.3.7. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178, 180 ТК РФ).

2.3.8. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод работника на другую работу допускается лишь с его письменного согласия, кроме случаев, предусмотренных законом.

2.3.9. Изменение условий трудового договора с работником, в том числе в форме перевода на другую работу производить только по письменному соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных частью 2 и 3 ст. 72 и статьи 74 ТК РФ.

2.3.10. Согласно ст.261 ТК РФ беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет - не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев, предусмотренных пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса.

2.3.11. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию в НОЧУ ДО «Практика», путем предоставления удобного графика работы, если это не будет противоречить интересам учреждения и условиям рабочего процесса.

2.3.12. Согласно ст.178 ТК РФ работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия 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;

- 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;

2.4. Работник обязуется:

2.4.1. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.4.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и иные локальные нормативные акты НОЧУ ДО «Практика».

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1 Продолжительность рабочего времени сотрудников НОЧУ ДО «Практика» регулируется Трудовым законодательством, Уставом НОЧУ ДО «Практика», трудовым договором, Правилами внутреннего распорядка и расписанием учебных занятий.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать нормы, установленной действующим законодательством.

В НОЧУ ДО «Практика» применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, шестидневная рабочая неделя с одним выходным (воскресенье), рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

Рабочий день начинается с 10 часов 00 минут и заканчивается в 19 часов 00 минут при пятидневной рабочей неделе. Рабочий день при шестидневной рабочей неделе начинается с 10 часов 00 минут и заканчивается в 18 часов 00 минут.

3.3. В НОЧУ ДО «Практика» ненормированный рабочий день может устанавливаться в случаях, когда интересы организации процесса обучения потребуют этого. В этом случае будет согласован перечень работников с ненормированным рабочим днем.

3.4. В НОЧУ ДО «Практика» может устанавливаться сокращенное рабочее время по согласованию между сторонами трудового договора только в случаях, предусмотренных законодательством РФ (ст. 92 ТК РФ).

3.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- в предпраздничные дни.

3.6. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ только с предварительного согласия работников. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники до 18 лет, инвалиды, женщины, имеющие детей до 3 лет.

3.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа НОЧУ ДО «Практика», производится с письменного согласия работников и по письменному распоряжению руководителя.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, определенных частью третьей ст. 113 ТК РФ.

3.8. Привлечение работников НОЧУ ДО «Практика» к выполнению работы, не предусмотренной Уставом В НОЧУ ДО «Практика», Правилами внутреннего трудового распорядка НОЧУ ДО «Практика», должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с соблюдением ст.60, 97, 99 ТК РФ.

## 4.ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. При пятидневной рабочей неделе выходные дни – суббота, воскресенье. При шестидневной рабочей неделе – один выходной день, воскресенье. По скользящему графику выходные предоставляются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

4.2. Перерыв на обед в организации устанавливается с 12 часов 30 минут до 13 часов.

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных спецификой рабочего процесса и организацией труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются работодателем.

4.3. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

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

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

4.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно работодателем по согласованию с работником не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.6. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

4.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

4.9. В соответствии с законодательством отдельным категориям работников предоставляются ежегодные дополнительные отпуска. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительный отпуск до 5 календарных дней для работников, занятых в тяжелых, опасных или вредных условиях труда.

4.10. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных законодательством РФ (статья 128 ТК РФ) в связи:

- а) со свадьбой самого работника до 5 дней;

- б) со свадьбой детей до 5 дней;



в) со смертью родственников и близких до 5 дней;

г) с рождением ребенка до 5 дней;

д) в других случаях по договоренности между работником и работодателем.

Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно, полностью или по частям. Перенесение указанных отпусков на следующий календарный год не допускается.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА**

5.1. В НОЧУ ДО «Практика» применяются следующие системы оплаты труда: повременная, сдельная.

5.2. Минимальная оплата труда в НОЧУ ДО «Практика» не может быть меньше, установленной законодательно. В минимальную оплату труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие 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.

5.3. 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).

5.4. 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 НОЧУ ДО «Практика» Положении о премировании.

5.5. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: пятнадцатого и тридцатого числа каждого месяца в кассе НОЧУ ДО «Практика».

Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более 50 % месячного заработка.

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

## **6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

6.1. Работодатель признает, что одним из приоритетных направлений его деятельности является обеспечение права работников НОЧУ ДО «Практика» на охрану труда.

С этой целью работодатель обязуется:

- обеспечить право работников на здоровые 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 методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;
- 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 этих условий.
- осуществлять контроль совместно с полномочными представителями коллектива работников за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах;

6.3. 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 и коллективной 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 (за один день) 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.

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

## **7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА**

7.1. НОЧУ ДО «Практика» несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей согласно законодательству РФ.

## **8. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ.**

8.1. Работодатель создает все необходимые условия для прохождения работниками предприятия один раз в два года диспансеризации, один раз в два года по согласованию с Роспотребнадзором периодических медицинских осмотров с целью профилактики профзаболеваний.

8.2. В случае возникновения чрезвычайных обстоятельств работникам может быть выплачена материальная помощь.

8.3. Материальная помощь выплачивается из собственных средств работодателя на основании приказа (распоряжения) директора по личному заявлению работников.

8.4. Материальная помощь может выплачиваться в случае тяжелой болезни или смерти близкого родственника: мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры.

8.5. Предоставление материальной помощи производится при представлении работниками документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

8.6. В исключительных случаях работодатель имеет право по своему усмотрению оказать разовую материальную помощь работнику при наличии иных обстоятельств чрезвычайного характера.

## **9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

Стороны настоящего Коллективного договора договорились:

9.1. 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 коллективным 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).

### **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. 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 или пролонгации.

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

10.3. 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.

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

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

10.6. 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 в редакции Федерального закона 30.06.2006года №90-ФЗ.

ТД - Трудовой договор.

КД - Коллективный договор.

КОАП - «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

ФЗ РФ о профсоюзах - Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. с дополнениями и изменениями.

### **Приложения:**

Приложение 1. Соглашение по охране труда на 2015-2018 г.г.

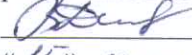
Приложение 2. Правила внутреннего распорядка НОЧУ ДО «Практика».

Приложение 3. Положение премирования работников НОЧУ ДО «Практика».

Негосударственное образовательное частное учреждение  
Дополнительного образования «ПРАКТИКА»

СОГЛАСОВАНО:

Представитель коллектива  
работников НОЧУ ДО «ПРАКТИКА»

 В.В. Дьяконова  
«15» сентября 2015г.



**ПРАВИЛА**  
**внутреннего трудового распорядка для работников**  
**негосударственного образовательного**  
**частного учреждения дополнительного образования**  
**«Практика»**  
**(НОЧУ ДО «Практика»)**

Настоящие Правила определяют внутренний трудовой распорядок в Негосударственного образовательного частного учреждения дополнительного образования «Практика» – далее НОЧУ ДО «Практика», порядок приема и увольнения работников, основные обязанности работников и администрации, режим рабочего времени и его использование, а также меры поощрения и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

**1. ПРИЕМ НА РАБОТУ**

1.1. Прием на работу в НОЧУ ДО «Практика» производится на основании заключенного трудового договора.

1.2. При приеме на работу в НОЧУ ДО «Практика» администрация обязана потребовать от поступающего:

- предоставления 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. В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств принимаемого на работу лица администрация НОЧУ ДО «Практика» может установить испытательный срок продолжительностью от одного до трех месяцев в зависимости от должности.

1.4. Прием на работу оформляется приказом, который объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

1.5. При поступлении работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана:

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

- ознакомить с Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, а также с коллективным договором;

- провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии и другим правилам охраны труда;

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

1.6. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством, а именно:

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);

- 2) истечение срока трудового договора (пункт 2 статьи 58 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);

- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 81 ТК РФ);

- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Организации, изменением подведомственности (подчиненности) Организации либо ее реорганизацией (статья 75 ТК РФ);

- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением организационных и технологических условий труда, определенных сторонами условий трудового договора (статья 74 ТК РФ);

- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (абзац второй статьи 73 ТК РФ);

- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);

- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);

- 11) нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными нормативными актами.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

1.7. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию за две недели. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а администрация в последний день обязана выдать ему трудовую книжку и произвести с

ним расчет. По договоренности между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения двухнедельного срока.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 дня до его увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

Прекращение трудового договора оформляется приказом по НОЧУ ДО «Практика». Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового кодекса РФ или иного закона. Днем увольнения считается последний день работы.

## **2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

2.1. Работник НОЧУ ДО «Практика» имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для профессорско-преподавательского состава и категорий работников, которым такое право предоставлено действующим законодательством, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 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 запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику 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.

2.2. Работники НОЧУ ДО «Практика» обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации и

непосредственного руководителя, использовать все рабочее время для производительного труда;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- в рамках своей компетенции вести воспитательную работу не только с обучающимися, но и с их родителями, законными представителями;
- выполнять установленные нормы труда;
- качественно и в срок выполнять производственные задания и поручения, работать над повышением своего профессионального уровня;
- поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;
- эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, другие материальные ресурсы;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации сведений, полученных в силу служебного положения, определенных специальными документами НОЧУ ДО «Практика» как коммерческая (служебная) тайна, распространение которой может нанести вред институту его работникам или обучающимся.

2.3. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором и должностной инструкцией.

### **3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работником в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- требовать от работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения настоящих Правил трудового распорядка;
- привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящими Правилами, Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.
- способствовать работнику в повышении им своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в соответствии с трудовым законодательством;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

3.3. Работодатель при осуществлении своих обязанностей должен стремиться к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений среди работников, их заинтересованности в развитии и укреплении деятельности НОЧУ ДО «Практика».

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. В соответствии с действующим законодательством для работников НОЧУ ДО «Практика» устанавливается:

- шестидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов с одним выходным днем (воскресенье). Рабочее время педагогических работников устанавливается в астрономических часах;

- пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (субботой и воскресеньем) для административно-технического персонала

Начало ежедневной работы, время обеденного перерыва и окончание рабочего дня устанавливаются для работников НОЧУ ДО «Практика» с учетом их трудовой функции и утверждается директором.

Режим рабочего дня:

начало работы для административно-технического персонала с 10.00 до 18.00 час.;

начало работы для преподавательского и методического персонала согласно методическим планам или скользящему графику;

для инспекторов автошколы — согласно техническим планам или скользящему графику;

Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

Перерыв для отдыха и питания – с 13.00 до 14.00 часов.



4.2. По усмотрению работодатель обеспечивает учет явки на работу и ухода с работы. В этих целях каждый работник обязан отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня – уход с работы в специальном журнале.

4.3. В соответствии с законодательством о труде работа не производится в следующие праздничные дни:

- 1, 2, 3, 4 и 5 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.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

4.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается:

- для специалистов учебно-методического отдела – 28 календарных дней;
- для административно-управленческого аппарата – 28 календарных дней;

4.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.6. В исключительных случаях работники могут привлекаться к работе в выходные или праздничные дни с их письменного согласия. Такие работы допускаются в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Другой день отдыха – отгул предоставляется в период времени, согласованный между администрацией и работником, и должен быть использован в течение календарного года. Отгулы предоставляются продолжительностью не менее половины рабочего дня.

4.7. В экстренных случаях допускается сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе администрации за пределами установленной продолжительности рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных действующим законодательством. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Администрация обязана обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два 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.

## **5. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

5.1. За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения работников НОЧУ ДО «Практика»:

- объявление благодарности;
- выдача премии;

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

## **6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

6.1. За нарушение трудовой дисциплины администрация применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Увольнение может быть применено за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; за прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов в течение рабочего дня); за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; за разглашение охраняемой законом тайны (коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий; за нарушение работником требований по охране труда, если оно повлекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий, а также за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

6.2. Дисциплинарные взыскания применяются директором НОЧУ ДО «Практика».

6.3. До применения взыскания от работника должны быть затребованы объяснения. В случае отказа работника дать объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

Дисциплинарные взыскания применяются не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.4. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

6.5. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех дней со дня его издания.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе или просьбе самого работника.

6.7. С Правилами внутреннего распорядка должны быть ознакомлены все работники НОЧУ ДО «Практика», которые обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими Правилами.

Директор НОЧУ ДО «Практика»



Жарков М.В.

Представитель коллектива  
работников НОЧУ ДО «Практика»



Дьяконова В.В.

Приложение №2 к Коллективному договору  
между администрацией и работниками  
НОЧУ ДО «Практика»  
на 2015 – 2018 годы



СОГЛАСОВАНО:  
Представитель коллектива  
работников НОЧУ ДО «Практика»  
*В.В. Дьяконова* Дьяконова В.В.  
«15» сентября 2015

УТВЕРЖДАЮ  
Директор НОЧУ ДО «Практика»  
*М.В. Жарков* Жарков М.В.  
«15» сентября 2015г.

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2015-2018 гг.**

№	Наименование мероприятия	Срок выполнения	Ответственные за выполнение	Основание финансирования
1.	Контролировать периодический медосмотр работников	Один раз в два года	Ответственное лицо по ОТ и ТБ	ТК РФ, Кол. Договор, раздел 6
2.	Проводить инструктаж работников учреждения	В течение года	Ответственное лицо по ОТ и ТБ	Постановление Министерства Труда и соц. развития РФ №51 от 18.12.1998г.
3	Обеспечить работников НОЧУ ДО «Практика» (уборщиц) моющими и дезинфицирующими средствами	Ежемесячно	Заведующий хозяйственной частью	Постановление Министерства Труда и соц. развития РФ №51 от 18.12.1998г.

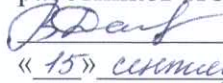
СОГЛАСОВАНО:

Ответственное лицо по ОТ и ТБ

М.В.Жарков

СОГЛАСОВАНО:

Представитель коллектива  
работников НОЧУ ДО «Практика»

 Дьяконова В.В.  
«15» сентября 2015г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### о премировании работников негосударственного образовательного частного учреждения дополнительного образования «Практика» (НОЧУ ДО «Практика»)

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности, достижения лучших конечных результатов деятельности, улучшения качества работы, создания условий для проявления творческой активности каждого работника.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия материального стимулирования и поощрения Работников НОЧУ ДО «Практика», именуемого далее "Работодатель".

1.3. Настоящее Положение распространяется на лиц, именуемых далее по тексту "Работники", осуществляющих у Работодателя трудовую деятельность на основании заключенных с ним трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами Работодателя (далее по тексту - "Работники").

1.4. В настоящем Положении под стимулирующими и поощрительными выплатами понимаются денежные средства, выплачиваемые Работникам в связи с выполнением трудовых обязанностей в соответствии с законодательством РФ, трудовыми договорами, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами Работодателя сверх заработной платы.

#### 2. МАТЕРИАЛЬНОЕ ПООЩРЕНИЕ РАБОТНИКОВ

2.1. Премирование работников производится по результатам работы с учетом исполнения должностных обязанностей по занимаемой должности. Разрешается премирование по результатам выполнения разовых и иных поручений, а также в других случаях. Премия начисляется на должностной оклад работника.

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%;

- при выполнении заданий, требующих высокой квалификации или имеющих особую значимость – 50 %.

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 обучающихся или их родителей на 10% за каждый случай;
- упущения и искажения отчетности на 10% за каждый случай;
- совершения 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 работы не достигли основных показателей премирования;
- при увольнении работника по собственному желанию в расчетном периоде или за виновные действия;
- прогула;
- появления на работе в нетрезвом состоянии;
- необеспечения сохранности имущества.

2.7. Премии устанавливаются приказом (распоряжением) Работодателя.

2.8. Премия выплачивается в полном размере работникам, проработавшим полный месяц. Проработавшие полный месяц и уволившиеся до момента выплаты премии имеют право на получение премии. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с призывом на службу в Вооруженные силы РФ, переводом на другую работу, поступлением в учебные заведения, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штата и по другим уважительным причинам, премия выплачивается за фактически отработанное время в соответствующем периоде.

За работу в праздничные дни, сверхурочное время премия начисляется на одинарный оклад.

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

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

### **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) ректора по личному заявлению Работников.
- 3.3. Материальная помощь может выплачиваться в случае смерти близкого родственника: мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры.
- 3.4. Предоставление материальной помощи производится при представлении Работниками документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.
- 3.5. В исключительных случаях ректор имеет право по своему усмотрению оказать разовую материальную помощь Работнику при наличии иных обстоятельств чрезвычайного характера.

#### **4. ВЫПЛАТА ПРЕМИЙ И ИНЫХ ПЛАТЕЖЕЙ**

- 4.1. Выплата премий осуществляется в день выплаты заработной платы за истекший месяц.

#### **5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 5.1. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.
- 5.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.
- 5.3. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие в части улучшения положения Работников.
- 5.4. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения Работников.