

**Автономная некоммерческая образовательная организация  
дополнительного профессионального образования  
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ  
ИНСТИТУТ БИЗНЕСА И ИННОВАЦИЙ» (АНО ДПО «ИБИН»)**

Представитель работодателя  
ректор АНО ДПО «ИБИН»

Пилявский В.



Представитель работников

первый проректор АНО ДПО «ИБИН»

Волков С.Д.

### **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Автономной некоммерческой образовательной организации дополнительного профессионального образования «САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ИНСТИТУТ БИЗНЕСА И ИННОВАЦИЙ» (АНО ДПО «ИБИН») на 2016 - 2018 годы

#### **Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящий коллективный договор (далее — Договор) регулирует социально-трудовые отношения в АНО ДПО «ИБИН» и устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются: работодатель в лице ректора Пилявского В.П.; работники в лице первого проректора Волкова С.Д.

1.2. Предмет Договора. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

#### **Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Заработную плату сотрудникам выплачивать не реже чем два раза в месяц в кассе организации 7-го и 21-го числа каждого месяца либо по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

- 2.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.
- 2.1.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного представительного органа трудового коллектива.
- 2.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.
- 2.1.6. Всем работникам АНО ДПО «ИБИН» устанавливается временно-премиальная система оплаты труда.
- 2.1.7. При работе в производствах (выполнении работ) с вредными и (или) опасными условиями труда к должностным окладам работников производить доплаты в размере 20% оклада.
- 2.1.8. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере 35% (оклада).
- 2.1.9. Устанавливать отдельным работникам надбавки к должностным окладам за срочность выполняемой работы, классность, допуск к государственной тайне и т. п.
- 2.1.10. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе: по результатам работы за месяц, квартал; за выполнение особо важных и срочных работ; по итогам работы за год.
- 2.1.11. Юбилерам (начиная с 50 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в организации: от пяти лет — половину должностного оклада; свыше пяти лет — один должностной оклад.
- 2.2. В области нормирования труда стороны договорились:
- 2.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.
- 2.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам аттестации рабочих мест.
- 2.2.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.
- 2.3. Гарантии и компенсации.
- 2.3.1. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размере 800 руб. для поездок по

территории России, расходы по найму жилого помещения, не подтверждаемые оправдательными документами, компенсируются в размере 1000 руб. в сутки.

2.3.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, могут устанавливаться в следующих размерах: 30 календарных дней дополнительного отпуска в каждом календарном году с сохранением 60% среднего заработка.

2.3.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в повышенном по сравнению с установленным Трудовым кодексом Российской Федерации размере четырех окладов, если работник отработал в организации не менее пяти лет.

### **Раздел 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному органу трудового коллектива не позднее чем за два месяца до начала проведения мероприятий. В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и представителю работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения представительного органа работников.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам: предпенсионного возраста (за два года до пенсии); проработавшим в организации более 20 лет.

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее четырех часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством: для лиц, проработавших в организации свыше 10 лет, — 80% среднего месячного заработка; от 5 по 10 лет — 60% среднего месячного заработка.

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

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2. В организации может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника) помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством: для женщин, имеющих детей в возрасте до восьми лет; лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

4.3. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда.

4.4. Перерывы для отдыха и питания устанавливаются продолжительностью один час в период с 12.00 до 14.30.

4.5. Общими выходными днями считать субботу и воскресенье.

4.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем. Ежегодно на 1 сентября дополнительный оплачиваемый день отпуска предоставляется работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет.

4.7. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.8. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

## Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

5.1.2. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

5.1.3. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.4. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

5.1.5. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.6. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

5.1.7. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации: дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день; молоко или другие равноценные пищевые продукты; лечебно-профилактическое питание.

5.1.8. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях: гибели работника — в размере пяти окладов; получения работником инвалидности — двух окладов.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе: правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда; немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей

жизни и здоровью людей; проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

## **Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

6.1. Предоставлять ссуды на приобретение жилья молодым семьям.

6.2. Предоставлять работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в имеющихся у работодателя детских дошкольных учреждениях с 70-процентной скидкой по оплате за их содержание.

6.3. В случае смерти работника выплачивать единовременную материальную помощь его родственникам в сумме 10 000 руб., оказывать помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего помимо предусмотренных действующим законодательством компенсаций пособие в размере 20 000 руб. В случае смерти близкого родственника работника выплачивать единовременную материальную помощь в размере 7000 руб.

6.4. При рождении ребенка у работника организации выплачивать ему материальную помощь в размере 10 000 руб.

6.5. Выделять средства на приобретение путевок для организации отдыха работников и их детей в возрасте до 15 лет включительно в размере до 700 руб. в сутки на одного ребенка.

## **Раздел 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

7.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

7.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

7.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

7.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представителя работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

7.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

7.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников АНО ДПО «ИБИН».

7.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

7.9. Настоящий Договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует с 1 июля 2016 года по 1 июля 2019 года.