

Частное учреждение дополнительного образования «АКЦЕНТ»

Рассмотрено
Педагогическим советом
протокол № 3
от «27» февраля 2017 г.



Утверждаю
Директор ЧУДО «Акцент»
Приказ № 7 от 01.03.2017 год
М.Р. Андреев

Коллективный договор.

1. Общие положения.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ЧУДО «Акцент». Сторонами коллективного договора являются: работодатель - ЧУДО «Акцент», в лице директора Андреева Михаила Романовича и работники учреждения в лице представителя работников Мокану Андрея Владимировича, именуемые в дальнейшем «работники». Коллективный договор заключён уполномоченными представителями сторон на равноправной основе в целях: - совершенствования системы социально-трудовых отношений в организации, способствующей её стабильной работе; - закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством; - реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства. Стороны Договора в своих действиях руководствуются законами Российской Федерации и нормативными документами ЧУДО «Акцент», в том числе: - Трудовым Кодексом; - Законом Российской Федерации о коллективных договорах и соглашениях; основами законодательства Российской Федерации об охране труда; ЧУДО «Акцент». Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех штатных работников организации. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются дополнительным соглашением к коллективному договору. Локальные нормативные акты издаваемые работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работниками по сравнению с настоящим коллективным договором. Перечень локальных нормативных актов, являющихся

распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором, с должностной инструкцией работника.

Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса РФ.

В условиях трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть казано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трёх месяцев (для главного бухгалтера и заместителя начальника учреждения - не более шести месяцев). При неудовлетворительном испытании работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины. Работодатель может направлять работника в служебную командировку. Служебная командировка оформляется выдачей служебного удостоверения. Запрещается направление в служебную командировку беременных женщин. Направление в служебную командировку женщин, имеющих детей в возрасте до 14-ти лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до 14-ти лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку. Такие же гарантии предоставляются работникам, имеющим детей инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

6. Рабочее время и время отдыха.

Режим рабочего времени в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), за исключением работников, для которых установлена

сокращённая продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ). По соглашению сторон между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст.93 ТК РФ). Уменьшение рабочего времени менее, чем до четырех часов в день или 20 часов в неделю, не допускается. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью: - педагогических работников - 56 календарных дней; - остальных работников - 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем в соответствии с учётом желания работника. При невозможности отправить в отпуск работника в удобное для него время, работодатель обязан известить его в письменном виде. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели. Право на отпуск за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в организации. Запрещается не предоставление работодателем ежегодного оплачиваемого отпуска более двух лет подряд.

7. Обеспечение занятости.

Подготовка и повышение квалификации персонала. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации ухудшения финансово-экономического положения организации. Сокращение проводится лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приёма кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освобождающиеся рабочие места;
- отказ от проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.

При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи. Стороны договорились, что в дополнение к

перечню лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- первоочередники на улучшение жилищных условий;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за 2 месяца. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1,2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер, а также лиц, перечисленных в пункте 7.4., не допускается. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии - все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации. В целях обеспечения и закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, воспитания молодых кадров Работодатель обязуется: Создавать условия для профессионального роста работников путём организации системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в т.ч.) смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

8. Обеспечение условий и охраны труда работников.

Стороны договорились совместно: Определять порядок финансирования и размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий охраны и безопасности труда. (Размер, средств, выделяемых на их выполнение, не может быть меньше, чем предусмотрено федеральным и областным законодательством об охране труда). Обеспечить регулярное прохождение учёбы по вопросам техники безопасности работнику, назначенному ответственным за охрану труда в школе в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда. Утверждать инструкции по охране труда и обеспечивать ознакомление с ними всех работающих в организации по принадлежности. Осуществлять меры по организации

соответствия рабочих мест сотрудников современным санитарным нормам и требованиям по охране труда. Выполнять мероприятия по созданию комфортных, климатически благоприятных условий труда. Определять степень ответственности должностных лиц и работников организации за нарушение законодательных и иных нормативных требований по охране труда и невыполнение обязанностей в этой сфере. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации об охране труда обязуется: Выделять на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим Коллективным договором, средства. Предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать работников об их обязанностях в области охраны труда. Обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности. Привлекать сторонние организации и специалистов для изучения и оценки условий труда в организации и решения других вопросов, связанных с организацией работы по охране труда. Обеспечивать своевременное и качественное проведение инструктажей по охране труда для работников, организовывать обучение безопасным методом и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим. Обеспечивать выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей, а также их выдачу сверх установленных норм за счёт средств организации. Работодатель при возникновении несчастного случая на производстве, проводит его расследование в соответствии со статьями ТК РФ №№ 227-230. При наличии средств в организации предусмотреть возможность выплаты дополнительного единовременного денежного пособия работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника - 50 минимальных размеров оплаты труда, а также оплату счётов и расходов, связанных с погребением;
- получения работником инвалидности - 20 минимальных размеров оплаты труда;
- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы - 10 минимальных размеров оплаты труда.

Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжёлых физических работ и работ с вредными и опасными условиями труда;
- выделять рабочие места в организации исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на лёгкую работу;

Работники в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации об охране труда обязуются:

- Соблюдать требования охраны труда;
- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья.

9. Социальные гарантии и льготы.

Работникам организации могут предоставляться следующие виды материальной помощи:

- в связи с рождением ребёнка в размере 10000 рублей;
- в связи с первой регистрацией брака и золотой свадьбой в размере 10000 рублей;
- в связи с тяжёлой и длительной болезнью работника в размере 10000 рублей.

Работникам организации, нуждающимся в санаторно-курортном лечении или отдыхе, может предоставляться возможность приобретения путёвок за 50% их полной стоимости. Работники, имеющие детей, могут обеспечиваться путёвками в детские оздоровительные лагеря за 50% их стоимости. Работодатель может обеспечивать детей работников новогодними подарками и билетами на новогодние представления бесплатно. Работникам предоставляется возможность приобретения в первую очередь автотранспорта или другого списываемого имущества организации. Все выплаты, гарантии и льготы предоставляются при наличии средств в организации.

10. Социальная защита работников на момент признания организации несостоятельной (банкротом).

В случае признания организации банкротом и осуществления мероприятий по её ликвидации (реорганизации) коллективный договор сохраняет свое действие на весь период проведения этих мероприятий до момента полного расчёта всех работников в соответствии с действующим законодательством.

Стороны договорились в случае осуществления санации организации или признания её банкротом, разработать социальный план, направленный на:

- поддержку экономики организации при санации (участии работников в перепрофилировании деятельности, повышение квалификации работников, введение неполной рабочей недели (рабочего дня) и т.д.);
- смягчение социальных последствий при сокращении работников (возможное передвижение с одних рабочих мест на другие, определение общих объёмов и размеров компенсаций и пр.).

Работодатель обязуется доводить до сведения работников информацию о производственном и финансовом положении организации.

Стороны договорились, что в случае признания организации несостоятельной, должны быть предусмотрены следующие меры:

- сохранение не менее 70% рабочих мест;
- предоставление увольняемым вакантных мест по другим специальностям в организации;
- переобучение и трудоустройство высвобождаемых работников;
- досрочный перевод на пенсию работников, пенсионный возраст которых должен наступить не позднее, чем через два года с выплатой им пенсии за счёт организации.

При ликвидации организации претензии работников по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемой организации в соответствии с действующим законодательством.

11. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их представителями. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам

организации. По итогам года стороны, подписавшие коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании работников. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несёт ответственность в соответствии с законодательством.

директор ЧУДО «Акцент».



Андреев М.Р.

представитель работников ЧУДО «Акцент».



Мокану А.В.