



Частное образовательное учреждение дополнительного образования "Консультационный Учебный Деловой Инновационный Центр" (ЧОУ ДПО «КУДИЦ»)

Коллективный договор на 2022-2024 г.г

1. Общие положения

1.1. Настоящий договор - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в (ЧОУ ДПО «КУДИЦ»), далее Учреждение или Работодатель. Сторонами договора являются Работодатель и работники.

1.2. Настоящий договор заключен в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений в организации, способствующей стабильной работе организации;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

2.2. Работники обязуются:

- выполнять все условия настоящего договора;
- соблюдать трудовую дисциплину, установленные нормы труда, Устав Учреждения, правила внутреннего трудового распорядка;
- правильно и по назначению использовать имущество, оборудование;
- поддерживать порядок в Учреждении;
- соблюдать конфиденциальность сведений, если действующими нормативными актами и Уставом Учреждения они отнесены к коммерческой тайне;
- не проводить забастовки **при выполнении Работодателем условий труда, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором;**
- повышать свою квалификацию и эффективность рабочего процесса.

3. Организация труда. Занятость

3.1. Прием, перевод и увольнение работников регулируется законодательством о труде (Трудовым кодексом Российской Федерации). **Не допускается прием на работу несовершеннолетних граждан.**

3.2. При найме работник должен быть ознакомлен под роспись со своими трудовыми обязанностями и правами (должностной инструкцией), режимом труда и отдыха, системой оплаты труда и установленными льготами (Трудовым договором), коллективным договором, Уставом, Правилами техники безопасности и пожарной безопасности, а также Правилами внутреннего распорядка.

3.3. Срочный трудовой договор заключается на срок до пяти лет, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера работы или условий ее выполнения.

3.4. Переговоры о заключении трудового договора с работниками на новый срок или о его невозобновлении Работодатель начинает за три месяца до его окончания. При невыполнении этого условия трудовой договор заключается без проведения конкурсного отбора.

3.5. Работники могут привлекаться к выполнению работ, не обусловленных трудовым договором, **только с их согласия на основе трудовых соглашений с указанием условий и размера оплаты труда.**

3.6. Работодатель не позднее, чем за три месяца представляет представителям коллектива, избранным для этого Общим собранием сотрудников, проекты приказов о сокращении численности и штатов (в случае необходимости), планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников.

3.7. При необходимости сокращения рабочих мест Работодатель использует следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей и временных работников по представлению структурного подразделения;

- сокращение численности административно-управленческого персонала;

3.7. Помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

3.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.9. Лица, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий.

4. Повышение квалификации

4.1. Право и обязанность работников - повышать квалификацию не реже, чем один раз в 5 лет осуществляется с учетом имеющихся средств: в форме стажировки, обучения на ФПК, творческого отпуска, командировки и других. При этом работнику предоставляются установленные законодательством гарантии и компенсации.

4.2 Работодатель организует повышение квалификации или опережающую переподготовку

работника за счет Учреждения с выплатой ему за время обучения средней заработной платы при наличии средств.

5. Оплата труда

5.1. В Учреждении устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда.

5.2. Работникам гарантируется ежемесячная оплата труда в соответствии со штатным расписанием.

5.3. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц.

5.4 Работодатель имеет право устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, в связи с разделением рабочего дня на части, за ненормированный рабочий день. Размеры надбавок определяются работодателем, но не могут быть менее 20% тарифной ставки (должностного оклада).

5.5. Экономия фонда заработной платы за счет неукомплектованности штатов, болезней, неоплаченных отпусков работников и других причин используется структурными подразделениями с разрешения работодателя в соответствии с порядком, принятом в структурном подразделении.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. В Учреждении устанавливается 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

6.2. В Учреждении устанавливается сокращенное рабочее время с согласия соответствующего работника помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (ст.92 ТК РФ): для женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет; лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятные условия труда.

6.3. Минимальный размер ежегодного отпуска - 28 календарных дней. Решение о возможности единовременного использования всех 28 дней ежегодного отпуска принимается Генеральным директором Учреждения.

6.4. До 15 декабря работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков.

6.5. В Учреждении предоставляются дополнительные отпуска сверх установленных законодательством РФ по решению работодателя:

- за достижение высоких результатов в труде - 6 рабочих дней;
- за выполнение особо важных и особо сложных работ - 6 рабочих дней.

6.6. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (ст.128 ТК РФ), также в связи:

- со свадьбой самого работника - 3 дня;
- свадьбой детей - 1 день;
- смертью родственников и близких - 3 дня;
- рождением ребенка - 3 дня;
- в других случаях по договоренности между сторонами.

По соглашению между Работодателем и работником указанные отпуска могут быть оплачены.

7. Охрана труда и социальная защита работников

7.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда (Приложение № 2). Данное Соглашение по охране труда является частью коллективного договора.

7.2. Руководитель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктажа по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.3. Руководитель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда один раз в год.

7.4. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

7.5. Руководитель оказывает содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации.

7.6. Работодатель выделяет средства на выполнение следующих условий :

- оплата талонов на питание работников;
- оснащение комнаты отдыха и питания работников;
- оснащение аптечки на рабочем месте.

7.7. Работодатель обеспечивает установленный нормами санитарно-гигиенический режим в помещениях.

7.8. Работники подлежат обязательному социальному и медицинскому страхованию в соответствии с действующим законодательством. По возможности осуществляется Добровольное медицинское страхование работников.

7.9. Работодатель обязуется выплачивать ежемесячно компенсацию женщинам, находящимся в декретном отпуске и отпуске по уходу за ребенком до 3 лет - в размере 80% от минимальной зарплаты по организации.

7.10. Работникам предоставляется материальная помощь в случаях тяжелого материального положения, смерти близкого родственника, рождения ребенка, свадьбы, на лечение.

7.11. Предоставляется материальная помощь семье работника в случае его смерти.

7.12. Выплачивается единовременное пособие при уходе работника на пенсию в размере 2-х окладов.

7.13. Работники, достигшие юбилейных дат, премируются за счет средств Учреждения.

7.14. Работодатель обеспечивает детей Работников новогодними подарками.

8. Командировки

8.1. При направлении в командировку работнику выдается денежный аванс на оплату:

- расходов по проезду (оплата такси в аэропорт и такси из аэропорта к месту командировки (при отсутствии трансфера у принимающей стороны)).
- дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные). Командировки – по договоренности.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

9.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более 3 лет.

9.3. Действие договора не может быть прекращено в одностороннем порядке. Заключившие договор стороны регулярно отчитываются о его соблюдении на собрании Учреждения. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в установленном законом порядке.

9.4. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение семи дней после его подписания.

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

10. Подписи сторон

От работодателя:

Генеральный директор
Солохин М.А.


От коллектива работников:

Ильинская И.Н. (Ильинская И.Н.)
Борисов Е.В. (Борисов Е.В.)
Любимова А.Ю. (Любимова А.Ю.)
Рябчиков О.С. (Рябчиков О.С.)
Маркова Л.А. (Маркова Л.А.)
Павлов Д.Ю. (Павлов Д.Ю.)
Киреенко О.В. (Киреенко О.В.)
Волков Р.С. (Волков Р.С.)
Козина Н.И. (Козина Н.И.)
Чурсов В.В. (Чурсов В.В.)
Серебренников А.П. (Серебренников А.П.)