

ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ЦЕНТР ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ДОШКОЛЬНИКА»

ЧУДО «ЦО и РД»

От работодателя:

Ген. директор

ЧУДО «ЦО и РД»

_____ Ремизова Л.А.

_____ 2022г.

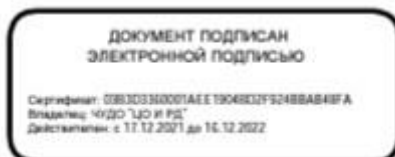
От работников:

Представитель тр.кол-ва

ЧУДО «ЦО и РД»

_____ Осадчая А.Ю.

_____ 2022г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ЧУДО «Центр обучения и развития дошкольника»
на 2022-2025 годы**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Задачи коллективного договора.

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ЧУДО «ЦО и РД» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.2. Стороны Договора.

Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице Генерального директора ЧУДО «ЦО и РД» Ремизовой Людмилы Андреевны,

Работники ЧУДО «ЦО и РД», в лице их представителя Осадчей Анастасии Юрьевны.

1.3. 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.

1.4. Действие Договора.

Действие настоящего Договора распространяется на всех работников ЧУДО «ЦО и РД» независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы. Стороны договорились, что текст

коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течении 10 дней после его подписания.

1.5. В течении срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.6. Изменения и дополнения в коллективный договор обсуждаются на общем собрании работников. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.7. Коллективный договор заключается на срок – 3 года (ч.1 ст. 43 ТК РФ) и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и срочный договор. 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 также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении следующей работы в организации: оказание образовательных услуг на текущий учебный год при наличии объема работ.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытательном сроке, о неразглашении им охраняемой законом тайны и другие условия, не ухудшающие положения работника.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

2.6. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;

- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю;
 - 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
 - 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
 - 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
 - 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
 - 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
 - 11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.
- Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

3.2. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением.

3.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ст. 173-177 Трудового кодекса РФ.

4. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом работникам ЧУДО «ЦО и РД» не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников ЧУДО «ЦО и РД» может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет в службу занятости населения и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации ЧУДО «ЦО и РД», сокращения объемов услуг, при ухудшении финансово-экономического положения ЧУДО «ЦО и РД».

4.3. При сокращении численности или штата работников ЧУДО «ЦО и РД» преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 Трудового кодекса РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в ЧУДО «ЦО и РД» более 10 лет.

4.4. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией ЧУДО «ЦО и РД» либо сокращением численности или штата работников ЧУДО «ЦО и РД» увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в установленном Трудовым кодексом РФ размере

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), графиками согласно учебного расписания, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников административно-хозяйственного аппарата учреждения устанавливается 40 – часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

5.3. Для педагогических работников устанавливается 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями по графику согласно расписания учебного процесса.

5.4. Неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

5.5. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работников и с дополнительной оплатой.

5.6. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в размере одного часа, который работник может определять сам, согласно своего расписания занятий.

5.7. Работнику предоставляется очередной оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков.

5.8. Работникам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем, а также во всех случаях предусмотренных ТК РФ.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

В области оплаты труда стороны договорились:

6.1. Выплачивать зарплату в денежной форме (рублях).

6.2. Зарплату выплачивать два раза в месяц в кассе ЧУДО «ЦО и РД» 14-15 – го и 30- 31-го (аванс по заявлению работника) числа каждого месяца, либо по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

6.3. Оплата труда работников производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью, определенных трудовым договором и штатным расписанием.

6.4. Размер и порядок индексации заработной платы определяется приказом генерального директора. Приказ должен быть издан не позднее месяца после окончания расчетного периода.

6.5. Систему оплаты и стимулирования труда устанавливать с соблюдением мнения работников ЧУДО «ЦО и РД» (ст. 372 Трудового кодекса РФ).

6.6. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Договором.

6.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производить работнику доплаты.

6.8. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

6.9. Своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонд социального страхования.

6.10. В соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» вести учет и своевременно предоставлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и заработке работника.

7. ОХРАНА ТРУДА

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

7.1. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах в ЧУДО «ЦО и РД».

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

7.3. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.

7.4. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в структурных подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда. 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 медосмотры.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

8.2. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность согласно действующему законодательству.

8.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников ЧУДО «ЦО и РД».

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

8.5. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

8.6. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Договора на срок не более трех лет.