

Утверждаю

Приказ № 20 от 01.11.2016



Директор ЧУДО ЛЦ «Кембридж»

Стадникова Е.А.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ЧУДО ЛЦ «Кембридж» на 2016–2019 годы

1. Общие положения

- 1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Директор ЧУДО ЛЦ «Кембридж», именуемый далее "Работодатель", в лице Стадниковой Елены Александровны и работники организации. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в организации.
- 1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.
- 1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.
- 1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.
- 1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости

- 2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти 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.
- 2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

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. Стороны договорились, что 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 на предприятии свыше 15 лет; одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

2.5. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (вариант: одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет), а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. В этом случае Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другую организацию по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

2.7. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию, в том числе путем оплаты обучения, а также без отрыва от работы.

2.8. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением.

3. Рабочее время

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю.

3.2. В организации применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. В организации работа начинается в 10-00 часов и заканчивается в 19-00 часов. График работы педагогов по расписанию утверждается Работодателем. Время каникул, несовпадающее с очередным отпуском, не является рабочим временем.

4. Время отдыха

4.1. Общим выходным днем работников являются суббота, воскресенье

4.2. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника производится в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

Во всех других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников.

4.3. Перерыв на обед в организации устанавливается с 14-00 по 15-00 часов.

4.4. Ежегодно до "01" мая Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год.

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

- а) со свадьбой самого работника - 3 дня;
- б) свадьбой детей - 2 дня;
- в) смертью родственников и близких - 3 дня;
- г) рождением ребенка - 1 день;

- д) переездом на новое место жительства – 1 день
- ж) в других случаях по договоренности между работником и Работодателем.

5. Оплата труда

- 5.1. Заработная плата устанавливается в соответствии с действующей системой оплаты труда.
 - 5.2. Заработная плата выплачивается с 1 по 5 число каждого месяца.
 - 5.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.
 - 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 на части, за ненормированный рабочий день.
 - 5.5. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся, работнику производится в день увольнения.
- Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом работодателя в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней (ст. 142 ТК РФ).

6. Условия работы. Охрана и безопасность труда

- 6.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
- 6.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 6.3. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 6.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8. Социальное и медицинское обслуживание работников

- 8.1. Работодатель обязуется заключить договор с медицинской организацией, в соответствии с которым сотрудники, проработавшие в организации более одного года проходят бесплатный ежегодный медицинский осмотр.
- 8.2. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками один раз в год диспансеризации.

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. При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.
- 9.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.
- 9.5. 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.
- 9.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.
- 9.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.
- 9.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.
- 9.10. Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются или организации 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 организации, о чем составляется соответствующий документ.

От Работодателя:

От Работников:

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

6. _____

7. _____

8. _____

9. _____

10. _____

11. _____

12. _____