

**Коллективный договор
НОУ «Учебный центр «ЗНАНИЕ»
на 2020 – 2022 г.г.**

**Принят на общем собрании работников
НОУ «Учебный центр «ЗНАНИЕ»
Протокол №1 от «13» января 2020 г.**

РАЗДЕЛ 1: ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым документом, определяющим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками трудового коллектива НОУ «Учебный центр «ЗНАНИЕ» в 2020 – 2022 г.г.

1.2. Стороны коллективного договора:

1.2.1. Работники учреждения в лице полномочного представителя Новиковой Л.В.

1.2.2. Работодатель в лице генерального директора Новикова В.В., действующего на основании Устава (далее работодатель)

Действие коллективного договора распространяется на всех сотрудников образовательного учреждения.

1.3. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего договора, заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и соответствующими органами по труду.

РАЗДЕЛ 2: ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Возникающие на основе трудового договора (контракта), регулируются законодательством РФ о труде и об образовании и настоящим коллективным договором.

Трудовой договор - соглашение между работником и образовательным учреждением, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату в установленные сроки и в установленных размерах, обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяется ТК РФ и другими нормативными правовыми актами, уставом учреждения и настоящим коллективным договором.

2.4. Работодатель, обязан при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором.

РАЗДЕЛ 3: ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Работодатель в рамках действующих актов имеет исключительные права в сфере управления бизнеса, распоряжения рабочей силой и обязуется:

3.1.1. создавать условия труда, необходимые для высокопроизводительной работы и отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

3.1.2. оплачивать труд работников в соответствии с его количеством и качеством с учетом результатов производственной деятельности и ростом цен на товары и услуги;

3.1.3. применять меры материального и дисциплинарного воздействия к работникам в рамках трудового законодательства;

3.1.4. другие вопросы, имеющие значение для трудового коллектива.

РАЗДЕЛ 4: ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

4.1. Работники имеют права:

4.1.1. на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

4.1.2. на возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровья в связи с выполняемой работой;

4.1.3. на создание комиссии по трудовым спорам для разрешения коллективных трудовых споров по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов и труде.

РАЗДЕЛ 5: ОПЛАТА ТРУДА

5.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью, количеством и качеством труда. Трудовые доходы каждого работника максимальным размером не ограничиваются. Минимум заработной платы работников не может быть ниже минимума, официально установленного в законодательном порядке правительством РФ.

5.2. Работодатель обязуется не допускать задержек выплаты заработной платы по причинам, зависящим от работодателя. Периодичность выплаты заработной платы устанавливать в соответствии со статьей 136 ТК РФ «Сроки выплаты заработной платы: 30 и 15 числа ежемесячно.

5.3. Стороны считают необходимым закрепить в коллективном договоре положение об обязательной выдаче всем работникам расчетных листков по начисленной и выплаченной заработной плате.

РАЗДЕЛ 6: РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, для других работников отрасли – 40 часов в неделю. При работе в субботу или в воскресенье выходной предоставляется среди недели. Сверхурочных доплат не предусмотрено.

6.2. Стороны согласились что:

6.2.1. До принятия законодательного акта РФ об установлении продолжительности рабочего времени педагогическим работникам, регулировать их рабочее время уставом образовательного учреждения, контрактами, а также учебным расписанием, что фиксируется в коллективном договоре.

6.2.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, а преподавателям – 56 календарных дней. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Генеральным директором.

6.3. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем в день начала отпуска.

6.4. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных Правилами об очередных или дополнительных отпусках.

6.5. Работникам может быть представлен отпуск по семейным обстоятельствам: собственной свадьбы или свадьбы детей, рождения ребенка, смерти членов семьи.

РАЗДЕЛ 7: ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И РЕГУЛИРОВАНИЕ УВОЛЬНЕНИИ

7.1. При прекращении деятельности учреждения вопрос о трудоустройстве высвобождаемых работников в каждом конкретном случае решается учредителями в соответствии с действующим законодательством.

7.2. Стороны: не допускают экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников образования при реорганизации и ликвидации учреждения, и по итогам работы проводят взаимные консультации и принимают согласованные меры.

7.3. Разрабатывать эффективную систему трудоустройства выпускников по окончании учебного заведения (поиск предприятий заказчиков).

7.4. Стороны договорились содействовать установлению мер, направленных на обеспечение занятости работников в условиях массового высвобождения, на основе действующего законодательства РФ, имея в виду, в том числе определение льготных критериев массового высвобождения работников учреждения с учетом специфики социально-экономической ситуации в районе и деятельности образовательных учреждений.

7.5. Работодателю не допускать необоснованного сокращения работников учреждения. Массовое сокращение осуществлять только при условии, что работодатель своевременно, не менее чем за 3 месяца, и полном объеме представил органам службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся. Их численности, категории работников, которой они могут коснуться, сроке, в течение которого их намечено осуществить, и несет ответственность в установленном порядке.

7.6. Предупреждать работника под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности, штата.

7.7. Работникам, уволенным по сокращению численности или штата, предоставляется преимущественное право возвращения на работу в организацию в случае появления новых рабочих мест.

7.8. Выплачивать высвобожденным по сокращению штата работникам выходное пособие в размере двухмесячной заработной платы;

РАЗДЕЛ 8: УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНА ТРУДА

8.1. Стороны гарантируют работникам:

8.1.1. Обеспечение безопасных условий труда в соответствии с действующими нормативными актами, законодательством и Соглашением по охране труда. Выделять на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором средства, в размере не ниже предусмотренного законодательством.

8.1.2. Организацию в установленные сроки проведения медицинского осмотра работников, обязанных проходить медицинский осмотр.

8.1.3. Обеспечение своевременной выдачи моющих, смазывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

8.1.4. Обеспечение условий и охраны труда женщин и подростков в соответствии с действующим законодательством.

8.2. Ввести обязательное медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.3. Работник имеет право отказаться от работы при несоблюдении санитарно-гигиенических условий труда на его рабочем месте, угрожающих состоянию его здоровья.

РАЗДЕЛ 9: КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами в сроки, предусмотренные законодательством.

9.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств, они разрешаются согласно Закону РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

9.3. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут вноситься изменения в течение всего срока его действия. По истечению установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока не будет заключен новый.

9.4. При реорганизации предприятия коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации. При смене собственника имущества действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

Коллективный договор заключен выборным, представительным органом от имени трудового коллектива и работодателем в лице генерального директора. Трудовой коллектив уполномочил выборный представительный орган подписать настоящий договор.

**Генеральный директор
НОУ «Учебный центр «Знание»**



В.В. Новиков

М.П.

Полномочный представитель коллектива

A handwritten signature in dark ink, which appears to be "Новикова", is written over a horizontal line.

Л.В. Новикова