

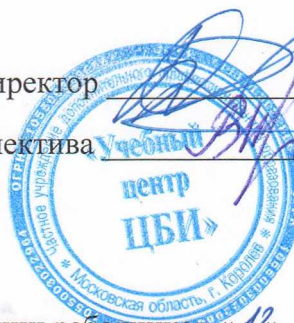
**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЧАСТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДПО «УЦ ЦБИ»**

Директор

В.В. Радионов

Представитель трудового коллектива

В.И. Крук



Утверждён на общем собрании работников «12» 01 2016г.

г. Королёв

Оглавление

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКО	4
3. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА, ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	6
4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА	7
5. ПОРЯДОК ОПЛАТЫ КОМАНДИРОВОЧНЫХ РАСХОДОВ.....	8
6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА	9
7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ	9
8. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	10
9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ЕГО РЕАЛИЗАЦИЮ.....	10
10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	11

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем в лице Директора Частного учреждения ДПО «УЦ ЦБИ». Радионова Владимира Витальевича и Работниками Частного учреждения ДПО «УЦ ЦБИ», от имени которых выступает Крук Владимир Иосифович, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работодателем и работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности организации, повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.1 Определения:

Для целей настоящего Коллективного договора применяются следующие термины:

Работодатель - Частное учреждение дополнительного профессионального образования «Учебный центр ЦБИ» (так же именуемое в дальнейшем: общество, организация, Частное учреждение ДПО «УЦ ЦБИ»).

Работники - граждане, состоящие в трудовых отношениях с Частным учреждением ДПО «УЦ ЦБИ».

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работниками и Работодателем.

1.2 Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ 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. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение трёх лет со дня вступления в силу.

1.4 Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Порядок заключения трудового договора и условия найма определяются ТК РФ (гл. 11).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника лишь в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

Обязательным правилом для работодателя является:

- знакомить нанимаемого работника с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;
- заключать трудовой договор только в письменном виде с изложением основных условий найма, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено 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 РФ и настоящим коллективным договором.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКО

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 5 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, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

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

2.3 Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. 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.

2.4 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.

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 и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ (а также выплачивает компенсацию в размере среднего заработка).

2.5 Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;

- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 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.

2.6 Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее чем за 3 месяца, представлять проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация в службы занятости представляется не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается 2 или более работников в течение 30 календарных дней.

2.7 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют:

- семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 5 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

2.8 Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, 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. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью

2.9 Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 10 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.10 При увольнении работника предпенсионного возраста по сокращению численности или штата по договоренности с ними им выплачивается за счет средств организации разница между пособием по безработице и средним месячным заработком работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ, или ежемесячное пособие в размере пенсии по старости до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ.

2.11 Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

2.12 Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность.

3. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА, ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1 Работникам устанавливается и выплачивается заработная плата на основе трудовых договоров, заключенных с Частным учреждением ДПО «УЦ ЦБИ».

3.2 Формирование фондов оплаты труда работников осуществляется с учётом должностных окладов (окладов), стимулирующих и компенсационных выплат, оплаты труда по районному коэффициенту.

3.3 При формировании фондов оплаты труда работников предусматриваются средства на выплату должностных окладов (окладов) с учетом увеличений и повышений, надбавок и доплат, в том числе расходов за работу в неурочное время, праздничные дни и других видов дополнительной оплаты, надбавок за выслугу лет, за сложность, напряженность, высокие достижения в труде и специальный режим работы, премий, материальной помощи и надбавки за выполнение поставленных целей (задач) по итогам работы за месяц (квартал) и календарный год.

3.4 К заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере и порядке, установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.5 Размер оплаты труда работника, отработавшего полностью месячную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленных должностных окладов специалистов и окладов по профессиям рабочих с учетом гарантированных законодательными, иными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями повышений, компенсационных выплат, надбавок и доплат за условия и режим труда, отличающиеся от нормальных.

3.6 Выплата заработной платы работникам производится каждые полмесяца – до 30 числа месяца, за который произведены начисления и 15 числа месяца, следующего за расчетным. В случае задержки выплаты заработной платы в установленные сроки работодатель несёт ответственность в рамках действующего законодательства.

3.7 За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняется место работы, средняя заработная плата.

3.8 В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, непосредственно угрожающей его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. На время отказа от выполнения работы, за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.9 В случае если в период предупреждения работников о предстоящем сокращении численности или штата, увеличивается размер заработной платы работников в целом по организации, увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

3.10 Работодатель по договоренности в письменной форме (или по электронной почте) извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчётного листка утверждается работодателем.

4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1 Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2 Продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Для преподавательского состава - 36 часов в неделю.

4.3 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для работников устанавливается продолжительностью 28 календарных дней, работникам, проводящим занятия - 56 календарных дней.

4.4 Для отдельной категории работников устанавливается ненормированный рабочий день — особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению

работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается приказом Директора об организации повседневной деятельности на очередной год. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск или выходные дни (по договоренности).

4.5 Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждать график отпусков и не допускать случаев переноса отпуска на следующий год. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.6 Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

- в связи с рождением ребенка 3 дня;
- в связи с вступлением в брак работника или его детей 3 дня;
- при праздновании юбилея 3 дня;
- в связи со смертью близких родственников (родителей, одного из супругов, детей, братьев, сестер и лиц, на воспитании которых находился работник) 3 дня;
- в связи с переездом 3 дня.

Замена дополнительного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией не допускается.

5. ПОРЯДОК ОПЛАТЫ КОМАНДИРОВОЧНЫХ РАСХОДОВ

5.1 В командировки направляются работники, состоящие в трудовых отношениях с работодателем.

5.2 При направлении работника в служебную командировку ему возмещаются:

- а) расходы по проезду к месту командирования и обратно - к постоянному месту работы;
- б) расходы по проезду из одного населенного пункта в другой, если работник командирован в несколько государственных органов (организаций), расположенных в разных населенных пунктах;
- в) расходы по найму жилого помещения;
- г) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные).

Расходы, установленные п. в), г) настоящей статьи возмещаются в пределах денежных средств, запланированных на командировочные расходы, но не более, чем предусмотрено ст. 3), 4) настоящего раздела.

5.3 Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные), выплачиваются работнику за каждый день нахождения в служебной командировке, включая выходные и праздничные дни, а также дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, в размере не более 200 рублей - при направлении в служебную

командировку в пределах Московской области, в размере не более 400 рублей - при направлении в служебную командировку за пределы Московской области.

5.4 Расходы по бронированию и найму жилого помещения возмещаются командированным работникам (кроме тех случаев, когда им предоставляется бесплатное жилое помещение) по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами, в следующих размерах:

- работникам, направленным в служебную командировку в пределах Московской области, - не более 700 рублей в сутки;
- работникам, направленным в служебную командировку за пределы Московской области, - не более 1 000 рублей в сутки.

В исключительных случаях, по решению директора учреждения, возмещаются фактически произведенные и документально подтвержденные целевые расходы по найму жилого помещения.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Работодатель в соответствии с нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

- 6.1 Проводить инструктажи по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников в установленные сроки, стажировку на рабочем месте.
- 6.2 Возмещать работникам расходы на оплату периодических медицинских осмотров в случае прохождения их за счет денежных средств работника, при условии прохождения медицинского осмотра в государственных или муниципальных учреждениях здравоохранения, на основании предъявленных документов, подтверждающих факт оплаты.
- 6.3 Обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства.
- 6.4 Проводить контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и выполнением организационно-технических мероприятий.
- 6.5 Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1 При наличии экономии средств по фонду оплаты труда работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь.

Материальная помощь выплачивается:

- в связи со смертью близкого родственника (на основании свидетельства о смерти);
- в случае особой необходимости (в связи с несчастным случаем, утратой или повреждением имущества, стихийным бедствием или иных непредвиденных обстоятельств (на основании документов)).

Размер материальной помощи, выплачиваемой работнику, устанавливается директором учреждения в зависимости от каждого конкретного случая.

8. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

8.1 Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам.

8.2 В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении трудового законодательства Российской Федерации, споры разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ЕГО РЕАЛИЗАЦИЮ

9.1 За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

9.2 Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только при структурной перестройке организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также при взаимном согласии сторон о внесении дополнений, изменений, не противоречащих действующему законодательству.

Инициатором переговоров по внесению изменений и дополнений в коллективный договор вправе выступать любая из сторон.

9.3 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после подписания.

9.4 Работодатель обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

9.5 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами (комиссией).

9.6 Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

9.7 Лица, виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий, несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.8 При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на 2016 год. 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 дополняют настоящий.

10.2 Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3 Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.4 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.

10.5 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

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

10.7 За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.8 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:

В.В. Радионов

От Работников:

В.И. Крук