

Утверждено на общем  
коллективном собрании  
от «12» сентября 2018 г.

Утверждено  
директор ЧОУ «Гармония»  
О.В.Копанева  
от «12» сентября 2018 г.



**Коллективный договор  
ЧОУ «Гармония»**

## **Общие положения**

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ЧОУ «Гармония». Сторонами коллективного договора являются: работодатель - ЧОУ «Гармония» в лице директора Копаневой О. В. и работники учреждения в лице представителя работников Сергеевой Н. К., именуемые в дальнейшем «работники». Коллективный договор заключён уполномоченными представителями сторон на равноправной основе в целях:

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

Стороны Договора в своих действиях руководствуются законами Российской Федерации и нормативными документами ЧОУ «Гармония» в том числе: - Трудовым Кодексом;

- Законом Российской Федерации о коллективных договорах и соглашениях; основами законодательства Российской Федерации об охране труда; уставом ЧОУ «Гармония».

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех штатных работников организации. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются дополнительным соглашением к коллективному договору. Локальные нормативные акты издаваемые работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работниками по сравнению с настоящим коллективным договором. Перечень локальных нормативных актов, являющихся приложением к коллективному договору: правила внутреннего трудового распорядка; **1. Социальное партнёрство сторон**

1.1. В совместной деятельности по осуществлению Договора Стороны выступают равноправными и деловыми партнёрами, признавая своим долгом сотрудничество, доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом.

Основными принципами социального партнёрства Сторон являются:

- соблюдение законов и иных правовых актов;
- равноправие Сторон;
- полномочность представителей Сторон;
- уважение и учёт интересов Сторон;
- реальность обязательств, принимаемых на себя Сторонами; - обязательность выполнения Договора.

1.2. Социальное партнёрство осуществляется посредством: коллективных переговоров по подготовке проекта Договора и при внесении поправок в действующий Договор; взаимных консультаций по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников коллектива; участие представителей работников в управлении организацией.

1.3. К основным формам участия работников в управления организацией относятся: - учёт мнения представителей работников по вопросам социально-трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношений, затрагивающих интересы работников; - получение представителем работников информации от Администрации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников (реорганизация или ликвидация организации, структурные преобразования, предусматривающие высвобождение работников или изменение условий их труда, профессиональной подготовки, повышения квалификации, доходов и расходов организации);

- участие представителя Стороны работников в решении вопросов стимулирования труда, поощрения и наказания работников, в составе аттестационных комиссий.

## **2. Обязательства сторон**

2.1. Развитие и укрепление экономического положения организации является основой повышения благосостояния его работников, стороны будут добиваться осуществления модернизации организации, её технического перевооружения, увеличения рентабельности, укрепления производственной и исполнительской дисциплины, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей.

2.2. В целях выполнения уставных целей и задач ЧОУ «Гармония» работодатель обязуется:

- организовать ритмичную работу организации;
- принимать меры по внедрению передовых технологий и форм хозяйствования; - создавать условия труда работникам организации, удовлетворяющие нормам охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности;
- информировать работников об экономическом и финансовом состоянии организации.

2.3. В целях выполнения уставных задач ЧОУ «Гармония» работники обязуются:

- добросовестно и в полном объёме выполнять должностные обязанности; - не нарушать трудовую дисциплину, выполнять правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать меры безопасности на производстве (пожарной, электр.пр.),
- выполнять требования инструкций по охране труда, производственной гигиены и санитарии;
- поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте и на территории школы;

- бережно относиться к вверенному имуществу, выдаваемым расходным материалам; - следить за сохранностью имущества организации. Докладывать администрации обо всех случаях его порчи или утраты.

### **3. Оплата труда**

3.1. Работодатель обязуется оплачивать труд штатных работников на основе и в соответствии со штатным расписанием, индивидуальными трудовыми договорами, остальных - по договорам гражданско-правового характера.

3.2. Основная заработная плата работникам выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время в соответствии со штатным расписанием, трудовыми договорами, табелем учёта рабочего времени.

3.3. Дни выплаты заработной платы устанавливаются: - 5-го и 15-го числа месяца. 3.4. В случае задержки выплаты заработной платы работодатель начисляет работникам денежную компенсацию в размере одной трёхсотой действующей ставки рефинансирования Центробанка от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. Учитывая тот факт, что выплате причитаются суммы заработной платы, исчисленные за минусом налога на доходы физических лиц и прочих установленных удержаний, то денежная компенсация должна исчисляться исходя не из начисленных сумм оплаты труда, а исходя из сумм заработной платы, причитающихся к получению на руки.

3.5. Минимальная заработная плата работников организации устанавливается не ниже уровня прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в регионе и подлежит индексации с учётом роста цен, уровня инфляции.

3.6. Индивидуальная заработная плата работников максимальным размером не ограничивается.

3.7. При выплате заработной платы работникам не допускается замена денежных средств долговыми обязательствами, расписками, талонами, купонами или в какой-либо другой форме.

3.8. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), увеличение объёма работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается администрацией по соглашению сторон трудового договора.

3.9. Выплата отпускных работникам осуществляется не позднее трёх дней до начала отпуска.

3.10. При направлении на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от производства за работниками на весь период обучения сохраняется средняя заработная плата и место работы.

#### **4. Трудовой договор**

При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путём заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой из сторон. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором, с должностной инструкцией работника.

Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса РФ.

В условиях трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трёх месяцев (для главного бухгалтера и заместителя начальника учреждения - не более шести месяцев). При неудовлетворительном испытании работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

Работодатель может направлять работника в служебную командировку. Служебная командировка оформляется выдачей служебного удостоверения. Запрещается направление в служебную командировку беременных женщин. Направление в служебную командировку женщин, имеющих детей в возрасте до 14-ти лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до 14-ти лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку. Такие же гарантии предоставляются работникам, имеющим детей инвалидов, и работникам,

осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

Режим рабочего времени в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), за исключением работников, для которых установлена сокращённая продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ). По соглашению сторон между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст.93 ТК РФ). Уменьшение рабочего времени менее, чем до четырех часов в день или 20 часов в неделю, не допускается. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- педагогических работников - 56 календарных дней;
- остальных работников - 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем в соответствии с учётом желания работника.

При невозможности отправить в отпуск работника в удобное для него время, работодатель обязан известить его в письменном виде. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели. Право на отпуск за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в организации. Запрещается не предоставление работодателем ежегодного оплачиваемого отпуска более двух лет подряд.

## **6. Обеспечение занятости**

Подготовка и повышение квалификации персонала. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации ухудшения финансово-экономического положения организации. Сокращение проводится лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приёма кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освобождающиеся рабочие места;
- отказ от проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни; - по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по

организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца; - ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников; - предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.

При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за 2 месяца. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1,2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер, а также лиц, перечисленных в пункте 7.4., не допускается. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии - все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации. В целях обеспечения и закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, воспитания молодых кадров Работодатель обязуется создавать условия для профессионального роста работников путём организации системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в т.ч.) смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

## **7. Обеспечение условий и охраны труда работников**

Стороны договорились совместно:

7.1 Определять порядок финансирования и размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий охраны и безопасности труда. (Размер, средств, выделяемых на их выполнение, не может быть меньше, чем предусмотрено федеральным и областным законодательством об охране труда).

7.2 Обеспечить регулярное прохождение учёбы по вопросам техники безопасности работнику, назначенному ответственным за охрану труда в школе в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

7.3 Утверждать инструкции по охране труда и обеспечивать ознакомление с ними всех работающих в организации по принадлежности.

7.4 Осуществлять меры по организации соответствия рабочих мест сотрудников современным санитарным нормам и требованиям по охране труда.

7.5 Выполнять мероприятия по созданию комфортных, климатически благоприятных условий труда.

7.6 Определять степень ответственности должностных лиц и работников организации за нарушение законодательных и иных нормативных требований по охране труда и невыполнение обязанностей в этой сфере.

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации об охране труда обязуется:

Работникам предоставляется возможность приобретения в первую очередь автотранспорта или другого списываемого имущества организации. Работодатель при возникновении несчастного случая на производстве, проводит его расследование в соответствии со статьями ТК РФ №№ 227-230. При наличии средств в организации предусмотреть возможность выплаты дополнительного единовременного денежного пособия работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника – до 50 минимальных размеров оплаты труда, а также оплату счётов и расходов, связанных с погребением;
- получения работником инвалидности – до 20 минимальных размеров оплаты труда; - утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы – до 10 минимальных размеров оплаты труда.

Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжёлых физических работ и работ с вредными и опасными условиями труда;
- выделять рабочие места в организации исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на лёгкую работу;

Работники в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации об охране труда обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;



- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья.

## **8. Социальные гарантии и льготы**

Работникам организации один раз в год может предоставляться материальная помощь, без уважительной причины. Работодатель может обеспечивать детей работников новогодними подарками и билетами на новогодние представления бесплатно. Все выплаты, гарантии и льготы предоставляются при наличии средств в организации.

## **9. Социальная защита работников на момент признания организации несостоятельной (банкротом)**

В случае признания организации банкротом и осуществления мероприятий по её ликвидации (реорганизации) коллективный договор сохраняет свое действие на весь период проведения этих мероприятий до момента полного расчёта всех работников в соответствии с действующим законодательством.

Стороны договорились в случае осуществления санации организации или признания её банкротом, разработать социальный план, направленный на: - поддержку экономики организации при санации (участии работников в перепрофилировании деятельности, повышение квалификации работников, введение неполной рабочей недели (рабочего дня) и т.д.);

- смягчение социальных последствий при сокращении работников (возможное передвижение с одних рабочих мест на другие, определение общих объёмов и размеров компенсаций и пр.).

Работодатель обязуется доводить до сведения работников информацию о производственном и финансовом положении организации.

Стороны договорились, что в случае признания организации несостоятельной, должны быть предусмотрены следующие меры:

- сохранение не менее 70% рабочих мест;
- предоставление увольняемым вакантных мест по другим специальностям в организации;
- переобучение и трудоустройство высвобождаемых работников;
- досрочный перевод на пенсию работников, пенсионный возраст которых должен наступить не позднее, чем через два года с выплатой им пенсии за счёт организации.

При ликвидации организации претензии работников по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемой организации в соответствии с действующим законодательством.

## **10. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон**

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их представителями. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации. По итогам года стороны, подписавшие коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании работников. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несёт ответственность в соответствии с законодательством

Директор ЧОУ «Гармония»

Копанева О.В.

представитель работников

ЧОУ «Гармония»

Сергеева Н.К.