

**Автономная некоммерческая организация дополнительного образования**

**«Ивановская бизнес-школа «ЛИНК»**

**(АНО ДО «ИвБШ «ЛИНК»)**

Рассмотрен на общем собрании  
трудового коллектива  
АНО ДО «ИвБШ «ЛИНК»  
31.08.2016 г.  
Протокол № 01 от 31.08. 2016 г.

Утверждаю  
Директор  
АНОДО «ИвБШ «ЛИНК»  
Приказ № 01 от 31.08.2016 г.



Подпись \_\_\_\_\_  
/Е.А. Шумакова/

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**на 2016-2019 учебный год**

**Автономной некоммерческой организации дополнительного  
образования**

**«Ивановская бизнес-школа «ЛИНК»**

г. Иваново, 2016г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. В связи с изданием приказов Минобрнауки № 644 от 31.05.2016 г., № 536 от 11.05.2016 г. сторонами принято решение о принятии новой редакции коллективного договора. Считать редакцию коллективного договора за №21/22-20 от 15.06.2016 г. утратившим силу.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между работниками АНО ДО «ИвБШ «ЛИНК» с одной стороны и работодателем в лице директора Шумаковой Екатерины Александровны, действующей на основании Устава с другой стороны и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в АНО ДО «ИвБШ «ЛИНК» (далее Организация). Коллективный договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств, реальности их обеспечения и обязательного выполнения. Стороны пришли к соглашению о том, что Организация работает в рыночных условиях, не гарантирующих фиксированных наборов слушателей и вытекающими отсюда последствиями.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с действующими нормами, содержащимися в Конституции РФ, Трудовом Кодексе Российской Федерации / далее ТК РФ /, федеральных Законах РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 №1032-1, «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17.07.1999 №181-ФЗК, локальными актами Организации. Коллективный Договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя, обеспечения эффективной и безопасной деятельности в области предоставления платных образовательных услуг юридическим лицам и гражданам РФ, обеспечения защиты социальных, экономических прав и законных интересов работников, поддержание достаточного уровня их жизни.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников АНО ДО «ИвБШ «ЛИНК», состоящих с ней в трудовых отношениях, в том числе на временных и принятых на определенный срок.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

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

1.10. Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трёх лет со дня вступления в силу. Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон.

По истечении этого срока любая сторона вправе требовать заключения нового Коллективного Договора.

1.11. Условия договора, ухудшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются недействительными. Договор, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются обязательными для сторон коллективного договора.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые принимаются работодателем по согласованию с профкомом:

- правилами внутреннего трудового распорядка;
- положением об оплате труда и материальном стимулировании работников;
- положением о педагогическом Совете;
- положением об общем Собрании трудового коллектива;
- соглашением по охране труда;
- соглашением по пожарной безопасности;
- графиком отпусков;
- штатным расписанием;
- другими локальными и нормативными актами.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления Организацией:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, предусмотренным в ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Организации, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.15. С целью контроля за выполнением Коллективного договора:

- Стороны на равноправной основе создают комиссию по регулированию социально трудовых отношений.
- Комиссия рассматривает ход выполнения Договора и готовит материалы к отчету о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.
- Стороны пришли к договоренности, что в период действия Договора возникающие разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в десятидневный срок.
- Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются комиссией.

- 1.16. Стороны совместно ведут работу по созданию положительного микроклимата в АНО ДО «ИвБШ «ЛИНК».
- 1.17. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Организации.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом и другими законодательными и нормативными правовыми актами, локальными актами учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор (Приложение №1,2) с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

2.5. Трудовой договор может быть заключен с испытательным сроком.

2.6. Испытание при приеме на работу не устанавливается (ч. 4 ст. 70 ТК РФ) для:

- лиц, поступающих при приеме на работу по конкурсу, на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин;
- лиц, не достигших 18 лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными законами.

2.6. При приеме на работу (до заключения трудового договора) администрация знакомит принимаемого работника с настоящим Коллективным Договором и его Приложениями, Уставом ИвБШ «ЛИНК», Правилами

внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, с правилами по охране труда, правилами противопожарной безопасности, алгоритмом действий при ЧС, Положением о персональных данных и другими локальными актами под роспись.

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, стимулирующие и компенсационные выплаты. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме ст. 57 ТК РФ.

2.9. Объем педагогической нагрузки работникам устанавливается директором Школы по согласованию с руководителями направлений исходя из набора обучающихся, обеспеченности кадрами, уровня квалификации педагогического работника, качества его работы, условий занятости и других конкретных условий в Организации.

2.10.. С учетом специфики работы Организации объем учебной нагрузки подлежит пересмотру каждые полгода.

2.12. Объем учебной нагрузки не является постоянной величиной и зависит от параметров набора, проводимого каждые шесть месяцев. В первую очередь обеспечиваются учебной нагрузкой педагогические работники, имеющие высокий уровень квалификации, стабильно показывающие высокие уровни сохранности и перехода обучающихся в своих учебных группах и активно способствующие набору обучающихся.

2.13. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.14. Уменьшение и увеличение учебной нагрузки преподавателя, объема работы административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой и объема работы, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе руководителя в случаях:
  - сокращения количества обучающихся / групп
  - временного увеличения объема учебной нагрузки или объема работы, в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника / продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года /;
  - восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет или после окончания этого отпуска.

2.15. Для изменения учебной нагрузки по п. 2.13. по инициативе директора согласия работника не требуется, но директор обязан предупредить работника, выполнявшего эту работу, в письменной форме не позднее, чем за три дня.

2.14. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то директор учреждения обязан в письменной форме предложить ему иную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 части 1 ст. 77 ТК РФ.

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ и иными федеральными законами.

2.16. Все изменения условий трудового договора регулируются дополнительными соглашениями.

2.17. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и должностной инструкцией. Привлечение работников учреждения к выполнению таких работ допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

2.18. Работодатель обязуется:

- Неуклонно соблюдать трудовое законодательство, правила охраны труда и выполнять условия трудового договора.

2.19. Работники обязуются:

• Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором и дополнительными соглашениями, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав учреждения и иные локальные акты учреждения.

• Своевременно оповещать администрацию о невозможности выполнять работу по причинам различного вида.

• Не разглашать персональные данные обучающихся, их родителей (законных представителей) и работников учреждения, а также другую конфиденциальную информацию, если она отнесена к информации для служебного пользования.

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что с учетом работы Организации в рыночных условиях каждый педагогический работник обязан систематически повышать свой профессиональный уровень

• Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

• Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, содействует работникам,

желающим повысить квалификацию в прохождении переобучения для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

- Информировать работников ИвБШ «ЛИНК», о существующих различных формах профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников
- Создавать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года. Производить оплату за счет средств учреждения.
- В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от производства сохранять за ним место работы / должность /, среднюю зарплату по основному месту работы (для сотрудников, получающих должностной оклад).
- В случае желания сотрудника повысить квалификацию дополнительно к предусмотренному работодателем, оно осуществляется на условиях самофинансирования и в свободное от основной работы время.

3.2. Работодатель имеет право на расторжение трудового договора с педагогическим работником, если он не выполняет условий по повышению собственной квалификации.

3.3. Работодатель имеет право на установление повышающих коэффициентов согласно положению об оплате труда в зависимости от квалификации работника.

#### **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. уведомлять работника в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем через два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем через три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ);

4.1.2. уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства;

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально- экономическое обоснование.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. преимущественным правом на оставление работы при сокращении численности штата пользуются работники с более высоким уровнем квалификации и производительности;

4.2.2. при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.79 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе имеют так же:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178,180 ТК РФ), а так же преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.7. Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Организации, утверждаемым Работодателем с учетом мнения трудового коллектива или его представителей, а так же условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Организации;

5.8. В связи с постоянным учебным процессом для руководящих работников: директора Организации, руководителей направлений устанавливается ненормированный рабочий день, шестидневная рабочая неделя с общей продолжительностью не более 40 часов. Рабочий день в будние дни начинается с 9.30 и завершается в 18.30 с часовым перерывом на обед, в субботу – с 9.30 до 15.30 без перерыва на обед;

5.9. Для педагогических работников Организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

5.10. Конкретная продолжительность рабочего времени и рабочего дня педагогических работников, а так же выходного дня, устанавливается с учетом объемов учебной нагрузки и расписанием занятий. Выполнение педагогическими работниками других дополнительных обязанностей, кроме выполнения видов деятельности, предусмотренных Уставом организации и случаев, предусмотренных настоящим коллективным договором и трудовыми договорами, не предусматривается.

5.11. Время организационной и методической работы Работника, включая время подготовки к занятиям и проверки письменных работ обучающихся, является неотъемлемой составляющей педагогической деятельности и дополнительно не оплачивается.

5.12. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет



(ребенка инвалида до 18 лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

5.13. Привлечение работников Организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в связи с календарным планом занятий в группах выходного дня. В этом случае для работы в выходной или нерабочий праздничный день письменного согласия работника не требуется, работа оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ). В других случаях привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни запрещено.

5.14. Работа по обеспечению стабильного функционирования учреждения в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, предусмотренном ст.153 ТК РФ и согласно Положения об оплате труда. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха с учетом производственной возможности учреждения. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153. ТК РФ).

5.15. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени согласно тарификации.

5.16. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

5.17. Во время ремонта административный и педагогический персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, уборка помещений и др.), в пределах установленного им рабочего времени;

5.18. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с действующим законодательством. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только по согласию Сторон. Замена отпуска денежной компенсацией допускается только при увольнении Работника.

5.19. Работникам, работающим в Организации на условиях неполной занятости, продолжительность оплачиваемого отпуска устанавливается пропорционально отработанному времени;

5.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала с предоставлением заявления руководителю Организации;

5.21. Уход в отпуск педагогического работника в течение учебного года возможен только в случае, если он предусмотрен графиком отпусков. В других

случаях Работодатель имеет право на отказ педагогическому работнику в предоставлении ему отпуска;

5.22. Административный персонал выходит в отпуск в июне – августе каждого года в соответствии с установленным графиком и с учетом сроков кампании по набору обучающихся. Педагогическому составу отпуск предоставляется в августе каждого года. Педагогические работники, работающие в Организации на условиях неполной занятости, имеют право на дополнительный не оплачиваемый отпуск сверх расчетного периода.

5.23. При наличии финансовых возможностей Работодатель может предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, который может быть не менее трех календарных дней;

5.24. Организация предоставляет работникам при наличии производственных возможностей дополнительный не оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 14 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- для прохода детей в Армию - 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- работающим инвалидам - 14 дней;
- матерям, имеющим детей до 14 лет, административный отпуск на 14 дней.

5.26. Работники обязуются:

- Строго соблюдать Устав АНО ДО «ИвБШ «ЛИНК», Коллективный договор, Правила внутреннего распорядка, приказы, распоряжения по учреждению, другие локальные акты;
- Не участвовать /при выполнении Коллективного договора/ в забастовках, митингах протеста против работодателя. Участвовать в работе по сохранности здания, имущества, учебно-наглядных пособий и других ценностей гимназии.
- Рационально использовать учебное и рабочее время.
- Участвовать в поддержании санитарного состояния помещений учреждения.
- Своевременно проходить необходимое медицинское обследование в установленные администрацией сроки.
- Проводить замещение уроков по причине отсутствия основного преподавателя в течение месяца. Превышение указанного количества допускается при согласии преподавателя / по расписанию, составленному администрацией учреждения.

## **6. ОПЛАТА ТРУДА**

6.1. Оплата труда работников Организации определяется трудовыми договорами, заключенными между руководителем Организации и работником исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности

Организации и работников на основе Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников.

Для штатных сотрудников она не может быть ниже минимального размера оплаты труда при условии отработки нормы часов.

6.2. Административные работники получают фиксированную заработную плату – должностной оклад, зарплата педагогических работников носит сдельный характер и зависит от объема учебной нагрузки.

6.2. Каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом форм программы 1С .

6.8. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада или ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.9. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в учреждении.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) ( [ст.139.ТК РФ](#));

Работодатель обязуется:

6.10.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере средней заработной платы ст. 234 ТК РФ.

6.10.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, причитающихся работнику, в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с оплатой денежной компенсации в размере 1/300 действующей ставки финансирования ЦБ РФ за каждый день.

6.10.3. Сохранить за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

Возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников учреждения, не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета ч. 2 ст. 168 ТК РФ.

6.10.10. Заработную плату за отпуск выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска / в случае задержки выплаты отпускных на срок свыше 3 дней, работник оставляет за собой право не уходить в отпуск (ст.136 ТК РФ).

6.3 .Стороны исходят из того, что:

Заработная плата работника включает:

- а) должностные оклады по административным должностям и фиксированную ставку почасовой оплаты для педагогических работников;
- б) выплаты компенсационного характера;
- г) выплаты стимулирующего характера.

6.4. Сроки выплаты заработной платы:

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 20 числа текущего месяца.

Заработная плата за вторую половину месяца (остаток) выплачивается 5 числа месяца следующего за расчетным месяцем.

6.6. Выплата заработной платы и других видов выплат производится путем перечисления на счета, открытые работником в Сбербанке РФ или из кассы организации.

6.5. Размеры должностных окладов административных работников и ставку почасовой оплаты педагогических работников утверждается руководителем Организации. Об изменении оплаты труда работники извещаются под роспись.

6.6. Размер должностного оклада руководителя Организации утверждается общим собранием учредителей.

6.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

Удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

## **7 ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

Работодатель:

7.1. Выплачивает денежную компенсацию работникам находящимся:

- в очередном отпуске;
- в декретном отпуске;
- в отпуске по уходу за ребенком;
- в период временной нетрудоспособности

7.2. Оказывает материальную помощь работникам учреждения. Порядок и условия предоставления материальной помощи определяются Положением об оплате труда и материальном стимулировании АНО ДО ИВБШ «ЛИНК».

7.3. Предоставляет гарантии и компенсации также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение ведется по направлению учреждения.

7.4. Производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве) из средств работодателя, в соответствии со ст.7 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

7.5. Сохраняет за работниками средний заработок (в случае наличия должностного оклада) по месту работы на время прохождения медицинского осмотра (обследования) (ст.185 ТК РФ)

7.6. Предоставляет гарантии работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов в соответствии со ст.186 ТК РФ.

7.7. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

- Своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;
- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;
- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;
- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет

7.8. Обеспечивает педагогических работников методической литературой, компьютерной и оргтехникой, используемых в образовательных целях.

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников Организации на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а так же переведенными на другую работу работниками Организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим.

8.3. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.4. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране

труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда.

8.5. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с ФЗ №426-ФЗ от 28.12.13г. «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.

8.6. Разработать план мероприятий по улучшению условий труда по ее результатам.

8.7. Ознакомить под роспись работников с результатами специальной оценкой условий труда рабочих мест, планом мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда (ст. 212 ТК РФ)

8.8. Обеспечить условия для обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а так же внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам.

8.9. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 212 ТК РФ);

8.10. Организовать проведение за счет собственных средств:

- обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований);

8.11. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

8.12. Сохранять место работы, должности и среднего заработка работника на время приостановки работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.13. Расследовать и вести учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.ст.227-230.1 ТК РФ).;

8.14. Обучать и проверять знания по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах следующих лиц: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств или фонда социального страхования.

8.15. Для работников рабочих профессий, организовывать проведение периодического, не реже одного раза в год, обучения оказанию первой помощи.

8.16. Организовать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно Федеральному закону от 24.07.98 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном

страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»

8.17. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ) для каждого работника исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы.

8.18. Использовать до 20% сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, начисленных за предшествующий год на приобретение СИЗ, обучение по охране труда, специальную оценку условий труда.

8.19. Обеспечить условия и охрану труда женщин:

- Не допускать применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с постановлением Правительства РФ от 25.02.2000г. №162.
- Исключить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, установленные Постановлением Совета Министров -Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993 г. № 105;
- Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин;

## **9. ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Стороны договорились:

9.1. Осуществлять систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных Договором мероприятий по выполнению коллективного договора. Рассматривать в месячный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

9.2. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

9.3. Настоящий договор действует в течение 3 лет со дня его подписания до принятия нового коллективного договора.

9.4. Изменение и дополнение коллективного договора производится по инициативе одной из сторон.

9.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

## **10. О ПОДЧИНЕННОСТИ ЛОКАЛЬНЫХ АКТОВ**

10.1. Стороны договорились о том, что настоящий коллективный договор является основным локальным актом Организации и все остальные локальные акты согласовываются с его положениями.

10.2. Директор Организации обязуется в срок до 30 августа 2016 г. провести согласование положений других локальных актов и трудовых договоров и внести в них изменения в соответствии с положениями настоящего коллективного договора.

## **11. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

№1 Форма трудового договора с работником АНО ДО «ИвБШ «ЛИНК»

№2 Форма трудового договора с педагогом АНО ДО «ИвБШ «ЛИНК»

## **12. ПОДПИСИ СТОРОН**

От Организации:

От трудового коллектива:

\_\_\_\_\_ Шумакова Е.А.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_