

**Директор ЧОУ ДПО
«Профессиональный бухгалтер»
О.Ю. Киселева**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ БУХГАЛТЕР»**

Принят собранием ЧОУ ДПО «Профессиональный бухгалтер» 04 апреля 2025 г

г. Саратов

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор заключен между работниками Частного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Профессиональный бухгалтер» (далее учреждение) в лице представителя, избранного из числа работников на общем собрании работников (далее представитель), являющегося полномочным представителем работников учреждения при разработке и подписании коллективного договора, а также при ведении переговоров с работодателем по решению социально-экономических вопросов и защите прав работников учреждения, с одной стороны, и работодатель в лице директора ЧОУ ДПО «Профессиональный бухгалтер», с другой стороны, в соответствии с Федеральными законами РФ, Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом ЧОУ ДПО «Профессиональный бухгалтер».

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса РФ).

1.3. Стороны настоящего коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства (ст. 24 Трудового кодекса РФ), включающих:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.4. Коллективный договор устанавливает определенные социально-экономические гарантии работникам учреждения. При улучшении финансового положения учреждения работодатель по согласованию с работниками вправе устанавливать дополнительные льготы и гарантии работникам учреждения.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Коллективный договор ЧОУ ДПО «Профессиональный бухгалтер» принимается на собрании работников, подписывается директором и представителем работников, вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3 (трех) лет. По истечении установленного срока стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более 3 (трех) лет.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором.

1.8. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

2. Трудовые отношения между работником и работодателем

2.1. Трудовой договор с работниками заключается:

- на определенный срок;
- на срок выполнения определенной работы;
- на выполнение работ по совместительству.

2.2. Работодатель и работники учреждения обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается только в случаях, предусмотренных в законодательстве.

2.3. При приеме на работу новых работников работодатель знакомит их с действующим коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, условиями оплаты труда.

По просьбе работника работодатель обязан оказывать ему консультационную помощь при заключении трудового договора.

2.4. Правила внутреннего распорядка утверждаются приказом директора учреждения с учетом мнения работников.

2.5. Работники учреждения имеют право дополнительно заключать трудовые и договоры гражданско-правового характера как в учреждении, так и вне его в соответствии с действующим законодательством.

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

2.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при: сокращении численности или штата работников; несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивированного мнения работников учреждения.

2.8. Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников учреждения, несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную

нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности (ст. 81 ТК РФ).

При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом работникам не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 Трудового кодекса РФ).

3. Рабочее время. Время отдыха. Оплата труда

3.1. Для работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, сокращенная продолжительность рабочего времени – в соответствии с Трудовым кодексом РФ и правилами внутреннего распорядка учреждения. Привлечение работников к работам в выходные и праздничные дни осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

3.2 Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия или без такового в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса.

3.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ

3.5. Отпуска работникам предоставляются по утвержденному работодателем графику, который согласовывается с работниками. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам учреждения предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

3.7. Работодатель предоставляет работникам по личному заявлению дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в случае бракосочетания работника (детей работника) – до 5 дней;
- на похороны близких родственников – до 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 дней;
- при наличии детей младшего школьного возраста – 1 день (1 или 2 сентября);
- по другим, обоснованным работником, обстоятельствам – до 7 дней.

3.8. Имеют право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до двух недель помимо категорий, перечисленных в ст. 128 Трудового кодекса РФ:

- женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- одинокие матери или отцы, воспитывающие детей в возрасте до 14 лет.

3.9. В случае несвоевременной выплаты отпускных отпуск по желанию работника переносится на период задержки выплаты.

3.10. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, регулирующими вопросы оплаты труда, а также Положением об оплате труда работников ЧОУ ДПО «Профессиональный бухгалтер» и другими внутренними нормативными документами, регулирующими вопросы оплаты труда.

Система оплаты труда работников ЧОУ ДПО «Профессиональный бухгалтер» устанавливается с учетом:

- положения об оплате труда работников учреждения;
- мнения работников учреждения.

Работникам гарантируется оплата труда, в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

3.11. Выдача заработной платы работникам ЧОУ ДПО «Профессиональный бухгалтер» производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ 2 раза в месяц. По желанию работников заработная плата может быть перечислена на лицевые счета в любом банковском учреждении РФ.

3.12. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца 15-го и последнего числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

3.13. Работодатель обязуется своевременно корректировать размер тарифных ставок и окладов работников с тем, чтобы тарифная часть заработка составляла не менее двух третей от общего его размера.

3.14. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливаются доплаты. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не может быть менее 40% тарифной ставки (должностного оклада).

3.15. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

3.16. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в предоставлении другой работы, на

другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

3.17. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

3.18. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.19. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

3.20. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (аванса или заработной платы) по день фактического расчета включительно (размер может быть повышен). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 ст. 142 ТК РФ).

4. Условия работы, охрана труда и техника безопасности

Работодатель обязан:

4.1. Обеспечивать соблюдение санитарно-гигиенических норм в помещениях учреждения:

— поддерживать установленный нормами и правилами охраны труда микроклиматический режим;

– выявлять рабочие места и рабочие зоны с неблагоприятными условиями труда;

– обеспечивать нормы освещенности и качество освещения;

– производить регулярную уборку помещений и территории.

4.2. Принимать меры для обеспечения личной безопасности работников на территории учреждения.

4.3. Представлять интересы трудового коллектива перед государственными, хозяйственными и общественными органами.

4.4. Осуществлять подготовку (переподготовку) и повышение квалификации работников учреждения.

Работники обязаны:

4.5. Соблюдать требования локальных нормативных актов по охране труда – приказов, распоряжений, инструкций по охране труда и пожарной безопасности.

4.6. Соблюдать установленные в учреждении правила внутреннего распорядка.

4.7. Бережно относиться к использованию основных фондов и расходованию материальных ресурсов.

4.8. Повышать свой профессиональный уровень в соответствии с утвержденной программой.

5. Заключительные положения

5.1. Проект изменений в коллективный договор разрабатывается совместно работодателем и работниками. Изменения рассматриваются и утверждаются на собрании работников учреждения, являются неотъемлемой частью коллективного договора и вступают в силу с момента утверждения собранием и подписания директором и работниками.