



Утверждаю
Директор
Учебного центра Общества с ограниченной
ответственностью «ЮжТехСтандарт»
(ООО «ЮжТехСтандарт») _____ Мухин С.Г.
7 февраля 2018 года



МП

Коллективный договор

Настоящий коллективный договор Учебного центра ООО «ЮжТехСтандарт» (далее – Учебный центр) заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» с учетом изменений и дополнений к нему и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Коллективный договор Учебного центра заключается между работниками в лице представителя трудового коллектива и администрацией Учебного центра в лице директора в целях урегулирования в рамках действующего законодательства трудовых и социально-экономических отношений и является обязательным для выполнения обеими сторонами.

1.2 Действие коллективного договора распространяется на работников и работодателя Учебного центра. Коллективный договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств, реальности их обеспечения и обязательного выполнения.

1.3 В течении срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обстоятельств, но вправе по взаимной договоренности вносить изменения, не снижающие действующие гарантии для работников.

Внесение изменения и дополнения оформляются приложением или дополнительным соглашением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.

2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Договорившиеся стороны обязуются:

2.1 Сотрудничать при решении социально-экономических проблем Учебного центра, выступать в органах государственного управления по вопросам защиты экономических, социальных прав и интересов работников, участвовать в разработке соответствующих нормативных актов, образовательных программ и рекомендаций.

2.2. Обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным Коллективным договором минимальных социальных гарантий и льгот работникам и их семьям.

2.3. Принимать совместные меры, направленные на:

- обеспечение достойной жизни работников,
- повышение эффективности работы,
- создание здоровых и безопасных условий труда,
- совершенствование организации и стимулирование оплаты труда,
- обеспечение роста заработной платы,
- повышение профессионального уровня работников.

2.4. Обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в обществе, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров в обществе.

2.5. Для стимулирования высокопроизводительного труда, повышения квалификации и профессионального роста организовывать обучение.

2.6. Обязанности работодателя.

2.6.1. Заключать Коллективный договор с работниками Учебного центра в лице их представителей.

2.6.2. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с представителями трудового коллектива Учебного центра, обеспечивать их необходимой информацией и нормативной документацией, руководствуясь при этом постановлением

Правительства РФ от 05.12.91 г. N35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну».

2.6.2. Создавать необходимые условия для высокопроизводительного труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.6.3. Обеспечивать работникам соответствующую оплату их труда, на основании действующих положений.

2.6.4. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на снижении влияния вредных факторов на здоровье работников.

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

2.6.6. Осуществлять подготовку (переподготовку) и повышение квалификации работников Учебного центра при требованиях действующего законодательства.

2.7. Обязанности представителей трудового коллектива.

2.7.1. Защищать социально-трудовые права и профессиональные интересы работников Учебного центра в рамках данного Коллективного договора.

2.7.2. Содействовать повышению образовательной деятельности.

2.7.3. Содействовать повышению жизненного уровня работников.

2.7.4. Содействовать росту реальной заработной платы и своевременности ее выплаты.

2.7.5. Осуществлять ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора от имени работников, в соответствии с Федеральным законом и контролировать его выполнение.

2.7.6. Представлять интересы работников в случае возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов).

2.7.7. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам

2.7.8. Участвовать в обеспечении безопасных условий труда.

2.7.9. Воздерживаться от объявления забастовок в период действия Коллективного договора при условии его выполнения.

2.8. Обязанности работников Учебного центра.

2.8.1. Полностью использовать рабочее время для производительного и качественного труда.

2.8.2. Своим добросовестным отношением к труду способствовать увеличению прибыли Учебного центра.

2.8.3. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка и должностные инструкции.

2.8.4. Соблюдать правила техники безопасности, требования охраны труда.

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

2.8.6. Повышать свой профессиональный уровень в соответствии с утвержденной программой. Основные трудовые права и обязанности работников и администрации изложены в Правилах внутреннего трудового распорядка работников Учебного центра.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе в Учебном центре.

3.2. Трудовой договор есть соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором, иными локальными нормативными актами и соглашением сторон.

3.3. Трудовой договор с работником Учебного центра заключается в письменной форме и включает в себя наименование должности, место работы, условия оплаты труда, режим работы, количество дней отпуска, дополнительные льготы.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается Федеральным законом и трудовым договором. Эта норма уменьшается для работников моложе 18 лет, инвалидов 1 и 2 групп и других категорий работников согласно действующему законодательству.

1.4.2. Вид рабочей недели:

- для административно хозяйственных работников – согласно трудовому договору.

- для работников, осуществляющих образовательную деятельность согласно графику занятий и/или трудовому договору.

Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, в том числе в выходные и праздничные дни

устанавливаются Трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка с соблюдением трудового законодательства с суммарным учетом рабочего времени в течение года.

4.4. Администрация обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы работников.

4.5. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, администрация не допускает к работе в данный рабочий день (смену).

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Работникам предоставляется время отдыха в соответствии с трудовым законодательством и трудовым договором.

5.2. Всем работникам предоставляются выходные дни.

5.3. Всем работникам Учебного центра предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы. Продолжительность отпуска не должна составлять менее 28 календарных дней.

5.4. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.5. Отпуск за первый год работы может быть предоставлен работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учебном центре. В последующие годы работы отпуск предоставляется в любое время года в соответствии с графиком, который составляется администрацией на каждый календарный год и доводится до сведения работников не позднее чем за две недели до наступления нового календарного года.

5.6. Оплата за время отпуска производится до его начала, если администрация своевременно не выплатила отпускные, то по требованию работника отпуск может быть перенесен.

5.7. Работникам гарантируется предоставление кратковременного отпуска без сохранения заработной платы (не более 3-х дней) в случае:

- собственной свадьбы или свадьбы детей (до 3 дней);
- проводов детей в армию (2дня);
- смерти близких родственников (до 3 дней).

5.8. Предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника (ст. 128 ТК РФ).

6. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Организация образовательного процесса.

Работодатель и трудовой коллектив.

6.1. Обеспечивают устойчивую эффективную работу и на ее основе получают прибыль согласно расчетного плана.

Работодатель обязуется.

6.2. В установленные сроки и в необходимых объемах производить заключение договоров на работы по совместной деятельности с физическими и юридическими лицами.

Оплата труда.

Работодатель обязуется.

6.3. Осуществлять оплату труда работникам Учебного центра в соответствии с заключенными трудовыми договорами в соответствии с должностными окладами, в соответствии с их квалификацией и конкретными результатами труда.

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

6.5. Производить выдачу заработной платы работникам Учебного центра в соответствии с Трудовым кодексом РФ, не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка (коллективным договором, трудовым договором). Окончательный расчет по заработной плате производить с расчетными листками о начисленной заработной плате, производить отчисления во внебюджетные фонды.

6.6. Перечислять заработную плату, по желанию работников, на лицевые счета в любом банковском учреждении РФ.

6.7. В исключительных случаях отдельным работникам, выдавать внеплановый аванс в счет заработной платы в размере не более месячного заработка.

6.8. При нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, по решению (определению) суда выплачивать ему денежную компенсацию в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Гарантии в области занятости.

6.12. При высвобождении (увольнении) работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата издаются приказы с указанием причин и сроков увольнения, а

также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения в соответствии с законодательством о труде.

6.13. Работодатель обязуется содействовать работникам в повышении квалификации.

Меры по содействию занятости.

6.14. Допускается перевод работника на неполный рабочий день (неделю) с оплатой за фактически отработанное время в случае, если нормальная продолжительность рабочего времени экономически нецелесообразна. При переводе работника на неполный рабочий день в условиях, когда инициатива исходит от администрации, работодатель обязан предупредить об этом работника за два месяца, поскольку имеется ввиду изменение существенных условий труда.

6.15. Предупреждать работника персонально под расписку не менее чем за два месяца о предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата. Предоставлять информацию не менее чем за три месяца о возможных массовых высвобождениях работников в органы государственной службы занятости населения.

6.16. Одновременно с предупреждением, высвобождаемым работникам, предлагаются появляющиеся вакансии, по их профессии, специальности, квалификации.

6.17. Возможно предоставлять работнику, предупрежденному в установленном законом порядке об увольнении по сокращению штатов, одного дня в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

6.18. В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение может касаться и высвобождаемых работников.

6.19. Увольнение работников в связи с сокращением численности или штата, которым до достижения пенсионного возраста осталось 2 года и менее, не производить без предварительного обсуждения их на собрании трудового коллектива.

6.20. При высвобождении женщин, имеющих детей в возрасте от трех лет им предлагаются имеющиеся вакансии, и в случае необходимости им может обеспечиваться обучение с целью повышения квалификации или восстановления квалификационных навыков, переподготовка по смежным специальностям в соответствии с ранее полученной квалификацией.

Порядок разрешения трудовых конфликтов (споров).

6.21. Трудовые споры между работниками и администрацией общества рассматриваются в соответствии с гл.60 и 61 ТК РФ.

Организация безопасной работы, улучшение условий труда, охрана здоровья.

Работодатель признает, что обеспечение безопасности жизни и здоровья работника в процессе трудовой деятельности является его обязанностью, и он несет за это ответственность в соответствии с законодательными актами РФ.

Работодатель обязуется.

6.22. Обеспечивать безопасные условия труда на каждом рабочем месте.

6.23. Проводить обучение и инструктаж работников, проверку их знаний по технике безопасности.

6.24. Обеспечивать работников в соответствии с действующими санитарными нормами и правилами санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, содержать их в надлежащем состоянии.

6.25. Возможно производить работникам, утратившим трудоспособность в связи с травмой (профзаболеванием), а также семьям, потерявшим кормильца, возмещение вреда в соответствии с действующим законодательством.

6.26. Не производить выплаты по возмещению морального вреда, вреда здоровью в случае нахождения пострадавшего в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. При наличии денежных средств может оказываться материальная помощь:

- при уходе в отпуск;
- при рождении ребенка;
- на собственную свадьбу или свадьбу детей;
- в День знаний (1 сентября) семьям, имеющим 3-х или более детей в возрасте до 18 лет;
- в случае смерти членов семьи (супруг (а), дети, родители).

7.2. При возникновении форс-мажорных обстоятельств (пожара, стихийного бедствия и пр.) администрацией принимается решение об оказании материальной помощи пострадавшим работникам.

7.3. Для организации похорон работников Учебного центра и работников, вышедших на пенсию возможно производить оплату ритуальных услуг согласно перечню (могила, гроб, 2 венка, крест и транспорт) и возможно оказывать материальную помощь членам семьи умершего.

7.4. Возможно предоставлять ежегодно один день оплачиваемого отпуска в День знаний (1 сентября) матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей школьников младших классов (1-4 класс),

7.5. Возможно выделять денежное вознаграждение:

- работникам к юбилейным датам: 50-летию, 55-летию, 60-летию,

- при уходе на пенсию или увольнении по состоянию здоровья.

Работодатель имеет право:

7.9. Предоставлять работникам возможность повышения квалификации, получения смежных профессий, обучения и переобучения профилирующим профессиям.

7.10. Заниматься благотворительной деятельностью.

8. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ИЗМЕНЕНИЯ, ДОПОЛНЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

8.1. Срок действия настоящего договора с «1» февраля 2018 года по «1» февраля 2028 года.

8.2. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по взаимному согласованию сторон.

Изменение условий труда, социально-бытовых гарантий в сторону их улучшения вносятся решениями Работодателя.

8.3. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами.

8.4. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора определяется законодательством (статья 55 ТК РФ «Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном федеральным законом»).