

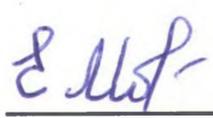
Представитель работодателя

Лицо, уполномоченное

Директор

Специалист по работе с клиентами


(подпись) Доманова Л.В.
(инициалы, фамилия)


(подпись) Молоткова Е.В. --
(инициалы, фамилия)

« 29 » 10 2020 г.

« 29 » 10 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Зеленокумский учебный центр»
(наименование организации)

на 2020 - 2023 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор заключен на основании положений Конституции Российской Федерации, трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Задачи Коллективного договора.

Основу настоящего Коллективного договора составляет социальное партнерство в сфере труда при проведении многообразной деятельности Центра, подготовке специалистов.

Целью Коллективного договора является регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов коллектива работников и работодателя в деятельности Центра для обеспечения эффективной работы, соблюдения правовых норм и улучшения социально-экономического положения работников, соблюдения индивидуальных и коллективных прав и свобод личности.

1.3. Представительный орган работников поддерживает деятельность работодателя по созданию обстановки требовательности к выполнению трудовых обязанностей, соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка центра и Правил внутреннего учебного распорядка обучающихся в центре (по укреплению производственной и учебной дисциплины).

1.4. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами (ст. 43 ТК РФ). Срок действия Коллективного договора 2017-2020 годы.

1.5. Принятие Коллективного договора осуществляется общим собранием. Затем Коллективный договор подписывается директором и представителем работников.

1.6. Разделы Коллективного договора могут быть изменены или дополнены по взаимному согласию сторон на основе переговоров. Изменения (дополнения), оформленные как приложения к Коллективному договору и подписанные сторонами, являются его неотъемлемой частью.

1.7. Контроль выполнения условий Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями. Ежегодно итоги выполнения Коллективного договора рассматриваются на совместном заседании руководства центра и представителя работников.

2. СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Коллективный договор Частного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Зеленокумский учебный центр» (далее - Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ЧОУ ДПО «Зеленокумский учебный центр» (далее - центр). Коллективный договор заключается между работниками центра (далее - работники) и работодателем – Центром в лице учредителя и руководителя в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации (далее - трудовое законодательство РФ) - ст. ст. 40-43 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

2.2. Представителем интересов работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении (дополнении) Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем является представитель, избираемый тайным голосованием из числа работников центра (ст. 31 ТК РФ).

2.3. Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении (дополнении) Коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении трудовых споров работников с работодателем представляет директор центра или уполномоченные им лица (ст. 33 ТК РФ).

2.4. Юридическими сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- от имени работодателя – учебный центр в лице учредителя - директора, действующего на основании Устава и трудового законодательства РФ;

- от имени работников – представитель работников, избираемый работниками центра на общем собрании центра и представляющий интересы всех работников в социальном партнерстве. Для осуществления указанных полномочий представитель работников избирается из числа работников центра тайным голосованием.

2.5. Руководящие работники центра - директор, заместитель директора.

2.6. Коллективный договор заключается в целом центре. На обучающихся его действие не распространяется.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Работники, независимо от занимаемых должностей, профессий и рода выполняемых работ, реализуют право на труд в соответствии с законодательством РФ.

3.1. Возникновение трудовых отношений, оформление приема на работу.

3.1.1. Трудовые отношения между работниками и центром (работодателем) возникают на основании трудовых договоров, заключаемых на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор) в письменной форме. Формы трудовых договоров с различными категориями работников утверждаются приказами по центру.

3.1.2. Заключению трудовых договоров с отдельными категориями работников предшествуют обязательные процедуры, предусмотренные трудовым законодательством РФ и Уставом центра, например, избрание по конкурсу, выборы, утверждение в должности и т.д.

3.1.3. С директором центра срочный трудовой договор заключается его решением, т. к. он является учредителем центра.

3.1.6. Срочные трудовые договоры могут заключаться с другими категориями работников в случаях, определенных в ст. 59 ТК РФ.

Для обеспечения выполнения временных, в том числе сезонных работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, центр вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. В этом случае в договоре указывается объем поручаемой работы, срок ее выполнения, размер оплаты труда и не указывается должность, на которую привлекается работник.

3.1.7. Работники центра могут работать по совместительству на условиях и в порядке, установленном трудовым законодательством РФ и локальными нормативными актами.

3.1.8. Прием на работу работников оформляется в соответствии с трудовым законодательством РФ. При оформлении приема на работу (до подписания трудового договора) вновь принимаемые работники всех категорий должны быть ознакомлены с Уставом центра, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью. При оформлении трудового договора непосредственный руководитель знакомит вновь принимаемого работника с должностной инструкцией, условиями труда и условиями оплаты труда.

3.1.9. При привлечении к преподавательской деятельности работников на условиях совместительства и (или) почасовой оплаты преимущество перед сторонними претендентами, как правило, имеют работники научных подразделений и другие категории работников центра, обладающие требуемой квалификацией.

3.2. Рабочее время. Режим рабочего времени.

3.2.1. Рабочее время и время отдыха различных категорий работников центра устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка центра. Режим рабочего времени и времени отдыха, отличающийся от общих правил, закрепляется в трудовом договоре с работником. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.2.2. Работники приказом директора центра могут привлекаться к работе с ненормированным рабочим днем. В этих случаях им устанавливается особый режим работы - ненормированный рабочий день с указанием продолжительности дополнительного отпуска (ст.ст. 101, 119 ТК РФ).

3.2.3. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, по письменному распоряжению работодателя (ст. 113 ТК РФ).

3.2.4. Директор центра организует и проводит учебу и консультации по вопросам особенностей применения различных режимов работы и их правильного оформления, разработки должностных инструкций и др.

3.3. Время отдыха.

В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, установленный ПВТР.

3.4. Отпуска работников.

3.4.1. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст. ст. 114, 115 ТК РФ).

3.4.2. Оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ежегодно. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем. Утвержденные графики отпусков на следующий год

представляются в отдел кадров не позднее 15 декабря текущего года (ст. ст. 122, 123 ТК РФ).

3.4.3. Работодатель предоставляет дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, продолжительностью до 14 календарных дней по письменному заявлению работников (ст. 263 ТК РФ)

В других случаях работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

3.4.4. Работникам из числа ППС, заключившим трудовой договор с центром о выполнении учебной работы на условиях почасовой оплаты, денежная компенсация за ежегодный оплачиваемый отпуск не выплачивается.

3.4.5. Оплата отпуска, предоставляемого в соответствии с утвержденным графиком, производится не позднее, чем за три дня до его начала. Работник вправе перенести отпуск, подав письменное заявление, если работодатель предупредил о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, или не была своевременно произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска. Своевременность оплаты времени отпуска обеспечивается работодателем (ст.ст. 124, 136 ТК РФ).

3.4.6. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается для работников, перечисленных в части третьей ст. 126 ТК РФ.

3.4.7. Работникам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются по совмещаемой работе одновременно с отпуском по основной работе либо выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 286 ТК РФ).

3.4.9. Перенос отпуска полностью или частично на другой год по инициативе работодателя, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника с учетом ограничений, установленных ст.ст. 124, 125 ТК РФ.

3.5. Прекращение (расторжение) трудового договора.

3.5.1. Прекращение или расторжение трудового договора (далее - увольнение работника) может быть произведено по основаниям, перечисленным в ст. 71, 77, 81, 83, 84 ТК РФ, педагогических работников дополнительно - по основаниям ст. 336 ТК РФ, лиц, работающих на условиях совместительства, дополнительно - по основаниям ст. 288 ТК РФ.

3.5.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников центра работодатель предлагает работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность или работу) в соответствии с частью третьей ст. 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением штата работники центра предупреждаются работодателем под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

3.6. Регламентация труда преподавательского состава.

3.6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (не более 36 часов в неделю) регулируется Уставом центра, трудовыми договорами, а также расписанием учебных занятий.

3.6.2. Расчетная учебная нагрузка преподавателя, работающего на одну ставку, устанавливается на учебный год.

С целью качественного и оперативного выполнения особо значимых для центра работ, связанных с учебным процессом, директор центра имеет право перераспределять нагрузку между преподавателями в пределах общего планового объема учебной нагрузки кафедры, установленной тематическим планом и утвержденной директором, с уведомлением коллектива центра.

3.7. Рассмотрение жалоб.

3.7.1. Трудовые споры между работником и работодателем рассматриваются Представителем работников (представительным органом) работников, руководителем центра в соответствии с законодательством РФ.

3.7.2. В случае поступления к работодателю жалобы или заявления на действия или поведение работника от других работников и/или студентов работник имеет право ознакомиться с содержанием соответствующего документа.

3.7.3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров осуществляется в соответствии с главой 61 ТК РФ.

3.8. Повышение квалификации.

3.8.1. Повышение квалификации штатных преподавателей центра проводится не реже одного раза в 5 лет в течение всей трудовой деятельности с отрывом и без отрыва от работы. Повышение квалификации осуществляется в форме краткосрочного (72 часа и выше) или длительного (свыше 100 часов) обучения по педагогическим и другим проблемам в форме стажировки, профессиональной подготовки и в других формах, предусмотренных законодательством РФ.

На период повышения квалификации с отрывом от работы работнику выплачивается его средняя заработная плата.

4. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Механизм регулирования оплаты труда

4.1.1. В состав заработной платы работника входят: оклад (должностной оклад), обязательные, компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Должностной оклад и все виды доплат, надбавки и поощрительные выплаты к должностным окладам и ставкам предельными размерами не ограничиваются. Не допускается оплата труда ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда, если работник отработал полностью норму рабочего времени и выполнил свои трудовые обязанности.

4.1.2. Размер стимулирующей надбавки к должностному окладу, устанавливаемой работнику работодателем, определяется трудовыми показателями работника и может изменяться в соответствии с Положением об оплате труда работников

4.1.3. Доплата работникам за совмещение профессий и расширение зон обслуживания производится в пределах фонда оплаты труда по вакантным ставкам.

4.1.5. Пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам назначаются в течение 10 календарных дней со дня обращения работника за его получением с необходимыми документами. Выплата пособия осуществляется бухгалтерией в ближайший после назначения пособий день, установленный для выплаты заработной платы.

4.1.6. Работникам, работа которых связана с разъездным характером работы, работодатель оплачивает проездные билеты по представлению руководителя структурного подразделения на основании приказа директора.

4.3. Организация оплаты.

4.3.1. В соответствии со статьей 136 ТК РФ в центре устанавливается срок выплаты заработной платы (аванс – 15 числа текущего месяца (по заявкам работников), окончательный расчет – не позднее последнего рабочего дня месяца. Работодатель имеет право перечислять заработную плату на открытый им в централизованном порядке счет

работника в кредитном учреждении (банке) для ее получения по банковской карте в те же сроки.

4.3.2. Бухгалтером центра выдаются каждому работнику ежемесячно расчетные листки, в которых указываются:

- должностной оклад (ставка заработной платы) по основной работе и совместительству;
- иные виды выплат;
- налоги и прочие удержания.

Все виды компенсационных выплат, предусмотренные законодательством РФ, выплачиваются в соответствии с требованиями законодательства РФ.

По всем видам оплаты труда из заработной платы работника не может быть вычтено более 50% начисленной месячной заработной платы.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

5.1. Общие положения.

5.1.1. Работодатель и Представитель работников считают первоочередной задачей обеспечение работникам нормальных и безопасных условий труда, соответствующих государственным нормам требований охраны труда в процессе образовательной и иной деятельности в центре.

Работодатель обязуется выполнять требования трудового законодательства РФ, в том числе:

- обеспечивать безопасные условия труда работников, соответствующие требованиям охраны труда на каждом рабочем месте при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых инструментов, сырья, материалов;
- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах;
- организовывать контроль состояния условий труда на рабочих местах, включать в состав комиссий по приему при вводе в эксплуатацию или после реконструкции (ремонта) объектов центра, представителей структурных подразделений, в том числе представителей работников.

Замечания представителя работников о нарушениях условий труда являются обязательными для их рассмотрения и устранения работодателем.

5.1.2. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, соблюдать ПВТР и трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу центра и работников, незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества центра; обеспечивать сохранность технических средств, рабочих помещений, аудиторного фонда; содействовать экономии электроэнергии, воды и других ресурсов, своевременно информировать работодателя и уполномоченных по охране труда о любых отклонениях и нарушениях, ухудшающих условия труда и противопожарный режим.

5.2. Мероприятия по охране труда.

5.2.1. Работодатель обеспечивает права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, гарантии их прав (ст.ст. 219 - 225 ТК РФ).

5.2.2. Работники соблюдают обязанности в области охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

5.2.3. Проводится социальная оценка рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда в структурных подразделениях Института в соответствии с ст. 212 ТК для:

-проверки соответствия требованиям существующих норм, планирования и проведения профилактических мероприятий по охране труда и технике безопасности;
-ознакомления работающих с условиями труда на рабочих местах.

5.2.4. Работодатель в соответствии с требованиями законодательства и с целью обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма осуществляет без отрыва от производства обучение нормам, правилам охраны труда, безопасным методам и приемам работ, систематически проводит инструктаж и проверку знаний по охране труда работников центра в соответствии с Постановлением Минтруда России и Министерства образования России от 13.01.2003 г. № 1/29 о «Порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», требованиями «Положения о порядке обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов».

5.2.5. Работодатель обязуется обеспечить температурный режим в соответствии с санитарными нормами.

5.2.6. При организации работ на персональных электронно-вычислительных машинах (ПЭВМ) работодатель руководствуется нормами, установленными СанПиН 2.2.2/2.4.1340 - 03. При этом устанавливаются перерывы в работе:
-после первых 50 минут от начала работы - 10 мин.,
-затем через каждые 45 минут - 15 мин.

5.3. Представитель работников обязуется:

-способствовать реализации принимаемых работодателем мер по улучшению условий труда;

-содействовать соблюдению нормативов по охране труда, соблюдению нормативных актов в области охраны труда, обеспечению санитарно-гигиенических норм состояния помещений центра и безопасной работы оборудования;

-вести разъяснительную работу о необходимости экономии энергоресурсов.

5.4. Пожарная безопасность и предупреждение чрезвычайных ситуаций.

5.4.1. Работники центра обязаны строго соблюдать противопожарный режим.

5.4.2. Работодатель проводит плановые работы по установке и осуществляет постоянный контроль работоспособности и наличия средств и систем пожаротушения, обращая особое внимание на обеспечение средствами пожаротушения учебных корпуса. Работники обязаны неукоснительно выполнять и соблюдать требования правил, инструкций и приказов по пожарной безопасности.

Работодатель проводит противопожарную пропаганду, обучает работников своего подразделения мерам пожарной безопасности и действиям на случай пожара, обеспечивает сохранность, исправность и работоспособность имеющихся средств пожаротушения, оборудование систем пожарной безопасности, охранно-пожарной сигнализации и противодымной защиты.

5.4.3. Работодатель осуществляет необходимые меры по предотвращению чрезвычайных ситуаций.

5.4.4. Работники центра обязаны изучать способы защиты от опасностей, возникающих при чрезвычайных ситуациях, и выполнять установленные правила поведения в этих условиях, постоянно совершенствовать свои знания и практические навыки в этой области, активно участвовать в проводимых учениях и тренировках по гражданской обороне (Федеральный закон от 21.12.94г. №68 «О защите населения и территорий от ЧС природного и техногенного характера»).

6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

6.1. Работодатель и Представитель работников обязаны соблюдать Коллективный договор.

6.2. Работодатель и Представитель работников обязуются:

-регулярно проводить контроль за выполнением Коллективного договора и его разделов, не реже одного раза в год информировать работников о выполнении Коллективного договора и о принятых мерах по невыполненным обязательствам сторон;

-содействовать работодателю в обеспечении эффективной деятельности центра, в повышении трудовой дисциплины, в поддержании творческой атмосферы в коллективах структурных подразделений.

6.3. Работодатель и представитель работников обязуются проводить свою работу в атмосфере открытости и гласности и информировать коллектив о выполнении условий Коллективного договора.

6.4. В соответствии с Трудовым кодексом РФ работодатель учитывает мнение Представителя работников при принятии следующих решений:

-об отмене режима неполного рабочего времени;

-о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ;

-о разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);

-об утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);

-о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);

-об утверждении правил внутреннего трудового распорядка центра (ст. 190 ТК РФ);

-об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

-об утверждении инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ).

Представитель работников включается в состав центра, аттестационных комиссий.

6.5. Представительный орган, используя свою организационную структуру, знакомит работников:

-с уставом центра, правилами внутреннего трудового распорядка центра, коллективным договором;

-с трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА

7.1. Работодатель предоставляет представителю работников для ведения его деятельности (ст. 377 ТК РФ):

-необходимые нормативные правовые документы, доступ к правовой системе «Консультант» и «Гарант»;

-места для информации на стендах центра.

7.2. Работники, избранные в состав представительного органа, пользуются всеми правами, предусмотренными Коллективным договором для работников центра.

7.3. Представительный орган содействует работодателю в организации и проведении субботников по благоустройству территории центра.

7.4. Работодатель центра:

-не препятствуют представителям работников в посещении центра для реализации уставных задач и предоставленных им трудовым законодательством РФ прав;

-предоставляют представителям работников информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам,

-оказывают помощь и проводят линию на обеспечение и укрепление социального партнерства.