



Утверждаю
Директор ЧУ ДПО «Перспектива»
И.М.Жабоева
«01» октября 2019 года

Коллективный договор Частного учреждения дополнительного профессионального образования «Перспектива»

на период с 01 октября 2019 года
по 30 сентября 2022 года

г. Нальчик

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и Законом РФ от 11.03.92 N 2490-1 О коллективных договорах и соглашениях" (с изменениями и дополнениями) и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники Учреждения в лице директора Жабоевой Инны Музафаровны, именуемой далее "работодатель", представляющего интересы Учреждения.

1.3. Настоящий коллективный договор регулирует трудовые и социально-экономические отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов.

1.4. Условия договора, ухудшающие по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ положение работников, являются недействительными.

1.5. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополняют действующий. В течение срока действия коллективного договора стороны имеют право вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять в течение всего срока действия.

1.6. Работодатель признает профком единственным представителем работников Учреждения, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и иных связанных с трудом социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

Профком обязуется присущими профсоюзам средствами и методами содействовать эффективной работе предприятия.

1.7. Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения независимо от принадлежности к профсоюзу.

2. Цели договора

Стороны признают, что соблюдение условий настоящего коллективного договора приведет к повышению эффективности процесса, увеличения прибыли Учреждения как источника экономической стабильности, сохранения рабочих мест, повышения материального благополучия каждого работающего.

3. Обязательства администрации в области обеспечения трудовых прав работников

3.1. Прием на работу и регулирование трудовых отношений с работниками производится на (Основании трудовых договоров, заключаемых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. Все мероприятия по совершенствованию организационной структуры Учреждения, приводящие к сокращению численности или штата работников, проводятся при условии согласования с профкомом.

3.3. При заключении контракта администрация обязуется ознакомить сотрудника с коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, положением об оплате труда.

3.4. В случае предстоящего сокращения штатов работники должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 3 месяца

3.5. Кроме лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, при сокращении штатов преимущественное право оставления на работе имеют также лица:

- имеющие стаж работы в Учреждении свыше 7 лет.

3.6. При увольнении работника в связи с уходом на пенсию по старости в зависимости от стажа работы в Учреждении ему выплачивается выходное пособие в размере:

15 лет - одного должностного оклада (месячного оклада);

20 лет - двух должностных окладов (месячного оклада).

20 лет - двух должностных окладов (месячного оклада).

3.7. При увольнении работника в связи с уходом на пенсию по инвалидности ему выплачивается выходное пособие в размере не менее одного должностного оклада (месячного оклада).

4. Гарантии улучшения условий труда

Для достижения целей настоящего коллективного договора работодатель обязуется:

4.1. Обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность Учреждения.

Предоставить каждому работнику работу, обусловленную трудовым договором.

4.2. Обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

4.3. Обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

4.4. Создать необходимые условия для профессионального совершенствования и повышения квалификации работников Учреждения.

4.5. Решать с участием профсоюзного комитета следующие вопросы:

4.5.1. Формирование и расходование фондов в части, направляемой на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива.

4.5.2. Реорганизации Учреждения, сокращение численности или штатов.

4.5.3. Определение основных направлений деятельности Учреждения.

4.5.4. Утверждение положений об оплате труда, о премировании и других внутренних актов, касающихся интересов работников Учреждения

4.5.5. Увольнение работников по инициативе администрации в соответствии со ст.81 Трудового кодекса РФ.

4.6. Профсоюзный комитет признает свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с работодателем в их реализации.

5. Гарантии занятости работников

Работодатель обязуется:

5.1. Обучение (переподготовка) и повышение квалификации работников осуществлять за счет средств Учреждения.

5.2. Содействовать в трудоустройстве работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагать любую имеющуюся работу на предприятии в соответствии с их здоровьем и квалификацией.

Работникам, уволенным по сокращению штатов, предоставляется преимущественное право возвращения на работу в случае появления новых рабочих мест.

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны коллективного договора договорились, что:

6.1. Для работников организации устанавливается 40-часовая рабочая неделя, кроме работников, для которых в соответствии с трудовым договором и трудовым законодательством установлен ненормированный режим рабочего дня.

6.2. Режим рабочего времени устанавливается трудовым договором, а также правилами внутреннего распорядка.

6.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск для всех руководителей, специалистов, рабочих и служащих предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем, а также работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с действующим трудовым законодательством.

6.4. График предоставления отпусков составляется до начала календарного года и согласовывается с директором. Руководство обязуется ознакомить с графиком предоставления отпусков всех работников Учреждения не позднее 1 февраля каждого года. Руководство должно производить полный расчет и выплату отпускных не позднее 2 дней до ухода работника в отпуск.

6.5. Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ, в связи:

- а) с бракосочетанием самого работника - 4 дня;
- б) смертью близких родственников (родители, дети, братья и сестры) - 4 дня;
- в) рождением ребенка - 4 дня.

6.6. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

7. Охрана труда

7.1. Работодатель обязуется обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда, уделять особое внимание безопасности ведения работ, обеспечению работников за счет средств предприятия специальной одеждой, специальной обувью, другими средствами индивидуальной защиты.

7.2. Работодатель обязуется ознакомить работников с требованиями охраны труда.

7.3. К работе не допускаются лица, не прошедшие в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.4. Стороны осуществляют контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8. Организация оплаты труда

Работодатель обязуется:

8.1. Организацию оплаты труда, премирование и выплату иных вознаграждений работникам осуществлять согласно соответствующим внутренним актам предприятия.

- 8.2. Предоставлять работникам информацию о начисленной заработной плате.
- 8.3. Индексировать размер заработной платы в связи с ростом потребительских цен.
- 8.4. Производить выплату в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.
- * 8.5. Выплату заработной платы производить своевременно.
- 8.6. Все решения, касающиеся установления условий оплаты труда, заработной платы и
- 8.7. норм труда, а также распределения премий, принимаются при участии профкома.
- 8.8. Привлечение работника к сверхурочной работе по производственной необходимости производится только с согласия самого работника. В этом случае дополнительные начисления к заработной плате бухгалтерией производятся пропорционально переработанным часам и по письменному представлению руководителя подразделения и профкома.
- Премирование служащих за основные результаты общей производственной деятельности производится в зависимости от личного вклада каждого работника.

9. Социальные гарантии работников Учреждения

Работодатель обязуется:

- 9.1. Осуществлять социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в организации создается комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и членов профсоюзного комитета. Комиссия осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, занимается распределением средств социального страхования, остающихся в организации. Комиссия самостоятельно определяет необходимое количество путевок на отдых и лечение работников, в оздоровительные лагеря для детей работников и другие мероприятия.
- Комиссия по социальному страхованию обеспечивает полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.
- 9.2. Распределять между работниками пособия, определенные законодательством.
- 9.3. В дополнение к минимальным государственным гарантиям оказывать разовую материальную помощь:
- 9.4. Установить сокращенный на один час рабочий день матерям-одиночкам, женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, если их рабочее время не сокращено по другим основаниям.
- Стороны обязуются:
- 9.5. Обеспечить своевременное и полное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, зарплатке и страховых взносах работников учреждения.