

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор

ООО «МУЦ ДПО «ПРОФЦЕНТР»

Бобылев А.Б.

04 2019 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Общества с ограниченной ответственностью «МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ПРОФЦЕНТР»

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения и заключаемый работниками организации с работодателем с учетом взаимных интересов сторон.

1.2. Стороны коллективного договора: работники организации и работодатель, действующий на основании Устава, именуемый далее «Работодатель».

1.3. Предмет договора.

1.3.1. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.3.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.3.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных Трудовым Кодексом РФ и настоящим коллективным договором.

1.3.4. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представителями работников. Локальные акты не должны ухудшать

положение работников по сравнению с Трудовым Кодексом Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок более 5 лет, а так же с установлением испытательного срока до 3-х месяцев. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.2. Работодатель знакомит всех вновь принятых работников с правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором до заключения с ними трудового договора.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2.4. Работодатель разрабатывает порядок обработки, хранения и использования персональных данных работников.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.6. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют так же лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 5 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

2.7. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации организации.

2.8. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей ежегодно определяются работодателем с учетом мнения представителей работников.

2.9. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере месячного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с: призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83 Трудового кодекса РФ); восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83 Трудового кодекса РФ); отказом работника от перевода в связи с

перемещением работодателя в другую местность (пункт 9 статьи 77 Трудового кодекса РФ).

3. Рабочее время.

3.1. При регулировании рабочего времени на предприятии стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленные законом.

В организации применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными. В организации работаначинается в 9.00 часов и заканчивается в 18.00 часов. Обеденный перерыв с 13.00 час. До 14.00 час.

3.2. В организации может устанавливаться сокращенное рабочее время, предусмотренное законодательством (ст. 92 Трудового кодекса РФ).

3.3. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на 1 час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4. Время отдыха.

4.1. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

4.2. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

- перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час с 13.00 до 14.00 в течение рабочего дня. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается;

- два выходных дня – суббота, воскресенье;

- нерабочие праздничные дни;

- ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам условиями трудового договора могут устанавливаться иные выходные дни, а также другое время предоставления перерыва для отдыха и питания.

4.3 Ежегодно в срок не позднее 2-х недель до окончания года работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на следующий год.

4.4. Работникам организации предоставляется административный отпуск до 5 дней в связи со следующими обстоятельствами личной жизни:

- заключение брака;

- смерть близких родственников (супругов, детей, родителей, брата, сестры).

4.5. Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством (статья 128 Трудового кодекса РФ), так же в связи:

а) переездом на новое место жительства - 2 дня;

б) проводов в армию детей - 1 день;

в) в других случаях по договоренности между работником и работодателем.

4.6. Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 5 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5. Оплата труда.

5.1. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального месячного размера оплаты труда, установленного законом Российской Федерации.

5.2. Работнику может быть выплачена премия.

5.3. Работодатель обязуется соблюдать установленные законами Российской Федерации и правительственными постановлениями сроки увеличения размеров оплаты труда.

5.4. Размеры должностных окладов устанавливаются в зависимости от занимаемой должности, уровня квалификации и качества работы.

5.5. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора, но не может быть менее тарифной ставки (должностного оклада).

5.6. Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания.

5.7. Заработная плата выплачивается 5-го и 25-го числа каждого месяца. В случае задержки выплаты заработной платы по вине организации работодатель

обязуется выплатить денежную компенсацию в размере, установленном действующим законодательством.

5.8. При увольнении с работника удерживается сумма оплаты очередного отпуска, предоставленного авансом.

5.9. Работодатель производит работникам в возрасте до восемнадцати лет и имеющим сокращенную продолжительность рабочего времени доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

6. Улучшение условий и охраны труда, экологическая безопасность работников в организации.

6.1 Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя в соответствии с требованиями ст. 211-231 Трудового кодекса РФ, Федеральных законов: «Об основах охраны труда в РФ» и «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.2. Работодатель обязуется:

- разработать и утвердить инструкции по охране труда, проводить инструктаж, обучение и проверку знаний по охране труда всех работников;
- страховать работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечивать безопасность работников при эксплуатации применяемых в работе инструментов и материалов;
- обеспечивать надлежащее техническое состояние всех рабочих мест и создавать условия работы, соответствующие единым межотраслевым и отраслевым правилам по охране труда;
- расследовать несчастные случаи в соответствии с требованием «Положения о расследовании и учете несчастных случаев на производстве», утвержденным постановлением Правительства РФ, ст. 228-230 Трудового кодекса РФ;
- приобретать нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации;
- обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастном случае;
- провести специальную оценку условий труда (СОУТ) на рабочих местах;
- пропагандировать вопросы охраны труда в организации;
- обеспечить условия для осуществления контроля представителями работников за соблюдением трудового законодательства и нормативных актов по охране труда.

6.3 Стороны договорились, что работники организации обязаны: соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж на

рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в организации или об ухудшении состояния своего здоровья.

6.4 Стороны согласились утвердить план мероприятий по подготовке и проведению СОУТ на рабочих местах.

7. Социальные льготы и охрана здоровья работников.

7.1. Работодатель обязан застраховать всех сотрудников согласно программе обязательного медицинского страхования.

7.2. Работодатель обязуется:

- ежемесячно укомплектовывать аптечки первой помощи.

8. Взаимодействие работников и работодателя.

8.1. Работодатель и работники строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

8.2. Работники вправе вносить работодателю предложения о принятии необходимых нормативных положений по труду и социально-экономическим вопросам развития организации, а также проекты таких предложений. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать по существу данные предложения и сообщить мотивированные ответы.

9. Заключительные положения.

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

9.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

9.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора (контракта) с руководителем организации.

9.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации.

9.5. При смене формы собственности организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

9.6. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения. Изменения и дополнения в Положения,

содержание нормы трудового права по различным направлениям социально-трудовых отношений, вносятся в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

9.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Для этого он должен быть размножен в необходимом количестве экземпляров.

9.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.