

**ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР «ПРЕСТИЖ»**

Представитель работников
ЧУДПО «Учебный центр «Престиж»

 С.И.Кривобокова

«15» января 2014 г.

Директор
ЧУДПО «Учебный центр «Престиж»

 Е.Г. Иванюта

«15» января 2014 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ
ЧУДПО «УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР «ПРЕСТИЖ»**

ПРИНЯТ:

На общем собрании работников Частного учреждения дополнительного профессионального образования «Учебный центр «Престиж» 15 января 2014 года.

Пятигорск
2014г.

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» с учетом изменений и дополнений к нему и направлен на обеспечение эффективной и безопасной охранной деятельности, оказание услуг юридическим лицам и гражданам в сфере частной охранной деятельности, обеспечение защиты социальных, экономических прав и законных интересов работников, поддержание достаточного уровня их жизни.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор заключается между работниками организации и администрацией 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 ЧУ ДПО «Учебный центр «Престиж». Коллективный договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств, реальности их обеспечения и обязательного выполнения.

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

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

1. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.

Договорившиеся стороны обязуются:

2.1. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем общества, выступать в органах государственного управления по вопросам защиты экономических и социальных прав и интересов работников, участвовать в разработке соответствующих нормативных актов, программ, 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,
 реализацию в полном объеме программ социальной защиты работников,
 повышение профессионального уровня работников.

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

2.5. Для стимулирования высокопроизводительного труда, повышения квалификации и профессионального роста организовывать соревнования и конкурсы в обществе.

Обязанности работодателя.

2.6. Заключать Коллективный договор с работниками организации в лице их представителей, уполномоченных на представительство конференцией работников.

2.7. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с представителями трудового коллектива организации, обеспечивать их необходимой информацией и нормативной документацией, руководствуясь при этом постановлением Правительства Российской Федерации от 05.12.91 г. № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну».

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

2.9. Обеспечивает работникам соответствующую оплату их труда, на основании действующих положений.

2.10. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов производства на здоровье работников.

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

2.12. Осуществлять подготовку (переподготовку) и повышение квалификации работников общества.

Обязанности представителя трудового коллектива

2.13. Защищать социально-трудовые права и профессиональные интересы работников общества в рамках данного Коллективного договора.

2.14. Содействовать повышению эффективного производства.

2.15. Содействовать повышению жизненного уровня работников.

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

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

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

2.19. 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

2.20. Участвовать в обеспечении безопасных условий труда.

2.21. Осуществлять организацию культурно-массовых и спортивных мероприятий.

2.22. Осуществлять совместно с фондом социального страхования контроль за правильным и рациональным расходованием средств государственного социального страхования.

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

Обязанности работников организации

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

2.28. Своим добросовестным отношением к труду способствовать увеличению прибыли общества.

2.29. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка и должностные инструкции.

2.30. Соблюдать правила техники безопасности, требования охраны труда.

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

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

Основные трудовые права и обязанности работников и администрации изложены в Правилах внутреннего трудового распорядка для работников.

3.ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

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 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 утвержденным графиком сменности.

Эта норма уменьшается для работников моложе 18 лет и других категорий работников согласно действующему законодательству.

4.2. Вид рабочей недели:

- для административно хозяйственных работников – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями,

- для работников, осуществляющих педагогическую деятельность - согласно утвержденному графику.

Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок перехода работников из смены в смену, в том числе в выходные и праздничные

дни устанавливаются графиками сменности, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения с соблюдением трудового законодательства с суммарным учетом рабочего времени в течение года. Графики утверждаются администрацией и доводятся до сведения работников не позже, чем за один месяц от их введения.

4.3. В случаях производственной необходимости привлечение административно хозяйственных работников к работе в праздничные и выходные дни производится в соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации. Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность привлечение к работе в праздничные и выходные дни производится в соответствии с утвержденным графиком.

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 утвержденным графиком сменности.

5.2. Всем работникам предоставляются выходные дни (при пятидневной рабочей недели – два выходных дня: суббота, воскресенье).

5.3. Всем работникам 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 предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в обществе. 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 не позднее чем за три дня до его начала, если администрация своевременно не выплатила отпускные, то по требованию работника отпуск должен быть перенесен.

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

свадьбы детей,

проводов детей в армию (2 дня).

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

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти родственников – до пяти календарных дней,

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет.

6. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Организация производства.

6.1. Обеспечивают устойчивую эффективную работу.

Работодатель обязуется:

6.2. В установленные сроки и в необходимых объемах производить заключение договоров на работы по совместной деятельности с другими предприятиями.

Оплата труда.

Работодатель обязуется:

6.3. Осуществлять оплату труда работникам организации в соответствии с заключенными контрактами по утвержденным должностным окладам, 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 Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка (коллективным договором, трудовым договором) 5 и 20 числа каждого месяца. Окончательный расчет по заработной плате производить 5 числа следующего месяца 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 Российской Федерации.

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

Гарантии в области занятости.

6.8. 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.

6.9. Работодатель обязуется содействовать работникам в повышении квалификации.

Меры по содействию занятости.

6.10. Ограничивается применение иностранной рабочей силы.

6.11. 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 в виду изменение существенных условий труда.

6.12. 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.

Порядок разрешения трудовых конфликтов (споров).

6.13. Трудовые споры между работниками и администрацией общества рассматриваются в соответствии с гл.60 и 61 ТК Российской Федерации.

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 Российской Федерации.

Работодатель обязуется.

6.14. Обеспечивать безопасные условия труда на каждом рабочем месте.

6.15. Осуществлять индивидуальное добровольное страхование от несчастных случаев и болезней работников, деятельность которых связана с риском.

6.16. Обеспечивать своевременную выдачу работникам спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

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

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

6.19. Осуществлять организацию лечебно-профилактического обслуживания.

6.20. Работодатель освобождается от возмещения вреда, причиненного здоровью работника, если докажет свою полную невиновность. Если грубая неосторожность потерпевшего содействовала возникновению или увеличению вреда, то в зависимости от степени вины потерпевшего размер возмещения уменьшается.

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

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

7.1. При наличии денежных средств оказывать материальную помощь:
при уходе в отпуск,
при рождении ребенка
на собственную свадьбу,
на свадьбу детей,
в День знаний (1 сентября) семьям, имеющим детей в возрасте до 18 лет,
в случае смерти членов семьи (супруг(а), дети, родители) с выделением транспорта.

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

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

7.4. Выделять денежное вознаграждение:
работникам к 50-летию, 55-летию, 60-летию,
при уходе на пенсию,

7.6. Проводить культурно-спортивную работу.

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

8.1 Срок действия настоящего договора вступает в силу с 15 января 2014 года бессрочно.

Приложение: лист ознакомления.