ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00A522C1099ECD8B97427B71F37AFFB09F
Владелец: Майорова Алена Сергеевна
Действителен: с 04.10.2022 до 28.12.2023

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Частного профессионального образовательного учреждения Петрозаводский кооперативный техникум Карелреспотребсоюза на 2019 - 2021 год

От работодателя: Директор ЧПОУ Петрозаводский кооперативный техникум Карелреспотребсоюза _____**А.С. Майорова** «28» ноября 2019г		**От работников**: Представитель работников техникума Преподаватель _____**Н.Д. Ганюшина** «29» ноября 2019

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
в Управлении труда и занятости РК

Регистрационный № 304/2019 от «28» декабря 2019 г.

Руководитель органа по труду Начальник отдела ТиО и ТЭУТ О.А. Сергеева

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, имеющим юридическую силу, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем. Коллективный договор заключен между работодателем Частным профессиональным образовательным учреждением Петрозаводским кооперативным техникумом Карелреспотребсоюза (далее техникум) в лице директора Майоровой Алены Сергеевны и работниками в лице представителя работников преподавателя Ганюшиной Натальи Дмитриевны.

1.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Петрозаводского кооперативного техникума и его подразделений.

1.3. Условия настоящего коллективного договора, заключенного в соответствии с законодательством, являются обязательным для работодателей.

1.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение 3 лет, а при ликвидации организации в течение всего срока ликвидации.

1.5. При смене руководителя организации действие договора сохраняется в течение трех месяцев, после чего в течение шести месяцев заключается новый коллективный договор.

1.6. При необходимости внесения дополнений и изменений в коллективный договор вопрос решается путем коллективных переговоров с последующим обсуждением их результатов на собрании или конференции коллектива.

1.7. Администрация техникума предпринимает усилия к тому, чтобы все возникающие социально-трудовые вопросы решались в коллективе путем взаимных консультаций и переговоров, исходя из необходимости избегания конфронтации между коллективом и администрацией.

1.8. Работодатель осуществляет руководство образовательным учреждением и обеспечивает деятельность техникума на основе Конституции и федеральных законов РФ, Устава техникума, регулирующих социально-трудовые отношения, а также уважение и соблюдение трудовых прав работников.

2. Основные принципы заключения коллективного договора

2.1. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно с соблюдением норм законодательства РФ, полномочности представителей сторон, равноправия сторон, свободы выбора и обсуждения, составляющих содержание данного коллективного договора, добровольности принятия обязательств, реальности обеспечения принимаемых решений по обязательствам, систематичности контроля и неотвратимости ответственности.

2.2. Запрещается всякое вмешательство, способное ограничить законные права работников и их представителей или воспрепятствовать их осуществлению, со стороны органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, политических партий и иных общественных объединений, работодателей при заключении, пересмотре и выполнении коллективного договора.

2.3. Не допускается ведение переговоров и заключение коллективного договора от имени работников лицами, представляющими работодателя.

3. Трудовые отношения и гарантии занятости

3.1. Работодатель осуществляет найм и увольнение работников в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, условиями трудового договора и настоящего коллективного договора.

3.2. Прием работников на должности оформляется заключением трудового договора в письменной форме. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых выдается работнику, под роспись.

3.3. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

3.4. 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, или интересов работника, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом.

3.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

3.6. Прекращение трудового договора осуществляется согласно основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, основаниями для увольнения педагогического работника образовательного учреждения до истечения срока действия Трудового договора являются:

- повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией.

3.7. Работодатель обеспечивает полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией и квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии, квалификации или должности работника он обеспечивается другой подходящей работой в соответствии со ст.74 ТК РФ (по согласованию с работником) с оплатой труда.

3.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

3.9. Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ имеют также:

- лица предпенсионного возраста (2 года до пенсии);
- лица, проработавшие в организации 5 и более лет;
- лица, получившие в организации трудовое увечье;
- лица, имеющие 2-х и более детей;
- одинокие матери.

4. Оплата труда

4.1. Образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников данного образовательного учреждения самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, размеры ставок заработной платы и должностных окладов, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

4.2. Система и форма оплаты труда работников производится Работодателем по должностным окладам и тарифным ставкам на основе «Положения об оплате труда и мотивации работников ЧПОУ Петрозаводского кооперативного техникума Карелреспотребсоюза», утвержденного директором кооперативного техникума.

4.3. Конкретный размер должностных окладов и ставок устанавливается в трудовом договоре, заключенном между Работодателем и Работником с учетом квалификации и деловых качеств. Оплата труда работников максимальным размером не ограничивается.

4.4. Месячная заработная плата работника отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного «Соглашением о минимальной заработной плате в Республике Карелия» минимального размера оплаты труда по территории г. Петрозаводска.

4.5. Выплата заработной платы производится два раза в месяц в рабочее время: 10 числа и 25 числа. Если дата выплаты приходится на выходной или праздник, заработная плата выплачивается накануне. Расчетные листки выдаются вместе с заработной платой (под подпись).

4.6. Размеры и формы оплаты труда, материального стимулирования и материальной помощи всем категориям работников техникума устанавливаются Работодателем самостоятельно в соответствии с действующими условиями труда и в пределах сметы расходов. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок).

4.7. Работникам техникума могут устанавливаться надбавки к должностному окладу (ставке) в соответствии с «Положения об оплате труда и мотивации работников ЧПОУ Петрозаводского кооперативного техникума Карелреспотребсоюза», утвержденного директором кооперативного техникума. Размеры надбавок устанавливаются в зависимости от личного вклада каждого работника и могут быть уменьшены или отменены при ухудшении качества работы. Надбавки устанавливаются по предложению руководителей структурных подразделений. Доплаты за совмещение профессий (должностей) в зависимости от увеличение объема выполняемой работы или степени использования рабочего времени.

4.8. Соглашение о совмещении должностей (профессий) оформляется приказом директора с указанием совмещаемой должности (профессии), объема дополнительной работы (функции) и размера доплаты.

4.9. Порядок и условия совмещения профессий (должностей) применяется также при увеличении объема выполняемых работ.

4.10. Доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника:

- под выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы понимается замена работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском без сохранения содержания и

другими отчислениями, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место;

- на установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника может быть использовано не более одного оклада (ставки отсутствующего работника), независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты, за исключением лиц, выполняющих конкретные участки работы (уборщицы), но не менее 30%;
- одному работнику одновременно может быть установлено несколько видов доплат и надбавок.

4.11. Все виды доплат устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и отменяются при недостатке средств фонда труда, а также в том случае если работник не выполняет установленные требования по объему и качеству выполняемых работ, несвоевременном выполнении заданий, нарушениях трудовой и производственной дисциплины.

4.12. Доплаты и надбавки включаются в средний заработок работников во всех случаях его исчисления.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Установить режим работы:

для женщин:

- работающих на 5-ти дневной рабочей неделе – с 8.30 до 16.30, пятница – с 8.30 до 15.00.
- работающих на 6-ти дневной рабочей неделе – с 8.00 до 15.00

Перерыв на обед – с 13.30 до 14.00.

для мужчин:

- работающих на 5-ти дневной рабочей неделе – с 8.30 до 17.00.
- работающих на 6-ти дневной рабочей неделе – с 8.00 до 16.00

Перерыв на обед – с 13.30 до 14.00.

суббота – с 8.00 до 13.00

для работников, работающих в режиме сменной работы, и для работников, работающих в ночное время (дежурные по общежитию), рабочее время устанавливается в соответствии с графиками сменности (дежурства) и трудовым договором;

- вахта техникума (дежурные по этажам) – с 8.00 до 20.00 в соответствии с графиками сменности (дежурства) и трудовым договором. Перерыв для отдыха и питания – с 13.30 до 14.00.

5.2. Для преподавателей режим работы устанавливается в соответствии с учебной нагрузкой и расписанием учебных занятий. Перерыв на обед – с 13.00 до 14.00. Продолжительность одного урока – 45 минут.

Праздничные дни:

- 1-6 и 8 января – Новый год;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник весны и труда,
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День независимости РФ;
- 4 ноября – День народного единства.

5.3. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.4. Всем работникам предоставляется ежегодно оплачиваемые отпуска согласно законодательству о труде РФ и графику, согласованному работодателем с уполномоченными трудовым коллективом, за две недели до наступления нового календарного года.

5.5. Согласно постановлению Правительства РФ от 13.09.1994 г. № 1052 «Об отпусках работников образовательных учреждений и педагогических работников других учреждений, предприятий и организаций» педагогическим работникам техникума предоставляются ежегодные удлиненные оплачиваемые отпуска. Педагогические работники техникума не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года на основании поданного заявления.

5.6. Дополнительный отпуск, предоставляемый по закону РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

5.7. Согласно отчету о проведении специальной оценки условий труда производятся доплаты за вредные условия труда в размере 4% от оклада уборщицам служебных помещений.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить безопасные и здоровые условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с действующими законами, правилами и нормами по охране труда;
- обеспечить проведение с каждым работником при приеме на работу вводный инструктаж по охране труда, первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте, а также периодические инструктажи в установленные правилами по охране труда сроки;
- организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников техникума;
- обеспечить проведение специальной оценки условий труда;
- обеспечить своевременную выдачу работникам (определенных категорий) сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- приостановить работы в случае обнаружения нарушений правил и норм охраны труда, которые могут причинять ущерб здоровью работников или привести к аварии;
- в случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с Федеральным законом.
- выплачивать работникам, получившим инвалидность вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания единовременное пособие в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из установленного (на день выплаты) минимальной оплаты труда за пять лет (Федеральный закон от 30.06.2006 г. № 90 ФЗ)

6.2 Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и оказания первой помощи;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

7. Дополнительные социальные льготы и гарантии, социальное и медицинское страхование

7.1. Один раз в два года оплачивать проезд к месту отдыха и обратно в соответствии с законом РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях». Согласно ТК РФ работнику и его несовершеннолетним детям в соответствии с порядком, установленным Положением «О компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту отпуска и обратно лицам, работающим в ЧПОУ Петрозаводский кооперативный техникум Карелреспотребсоюза».

7.2. При условии наличия финансовой возможности оказывать материальную помощь в связи с Новогодними праздниками:
- работникам отработавшим более 1 года в размере 4000 рублей;
- работникам отработавшим менее 1 года размере 2000 рублей.
Материальная помощь оказывается при наличии средств и без заявления работника.

8. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора

8.1. Работодатель или лицо, представляющее работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном законодательством РФ ст.54, 55 ТК РФ.

8.2. По требованию представителей работников собственник обязан принимать меры, предусмотренные законодательством РФ ст. 54, 55 ТК РФ к руководителю, по вине которого нарушаются или не выполняются условия коллективного договора.

8.3. Работодатель или лицо, представляющее работодателя, виновные в не предоставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, несут дисциплинарную ответственность или подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном законодательством РФ ст.54, 55 ТК РФ.

9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

9.4. Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10. Действие коллективного договора

10.1. Действие коллективного договора распространяется на всех работников техникума, его филиалов. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учебного заведения, расторжения трудового договора с руководителем учебного заведения.
10.2. При реорганизации учебного заведения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
10.3. При смене формы собственности учебного заведения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
10.4. При реорганизации или смене формы собственности учебного заведения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
10.5. При ликвидации учебного заведения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами, заключившими настоящий договор, их представителями, Министерства труда и занятости РК.
10.7. При осуществлении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.