КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ОБЩЕСТВА С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР «КУБАНЬ-ПРОФИ»

(ООО УЦ «Кубань-Профи»)
с работниками

срок действия с 11августа 2023 г. по 10 августа 2026 г.

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
"Центр занятости населения Новокубанский район"
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата 10.08.2023 № 31
начальник отдела
Скрипченко И.А.
наименование должности, подпись Ф.И.О.

От работодателя:

Генеральный директор
ООО УЦ «Кубань-Профи»
_____ А.А. Чикаева

«___» _____ 2023 г.

М.П.

От работников:

Уполномоченный представитель

_____ Козловцева Ю.Н.

«10» 08 2023 г.

1. Общие положения

Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным законам РФ «Об общественных объединениях», другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в обществе с ограниченной ответственностью Учебный Центр «Кубань-Профи» (ООО УЦ «Кубань-Профи») и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются общество с ограниченной ответственностью Учебный Центр «Кубань-Профи», в лице генерального директора Чикаевой Анны Александровны, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники организации в лице уполномоченного представителя Козловской Юлии Николаевны, именуемый в дальнейшем «Представительный орган работников».

1.2. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности принимаемых на себя обязательств, стремления достигать компромиссных решений.

1.3. Предметом настоящего Договора являются обязательства работников и работодателя по вопросам оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, а также с учетом финансово-экономического положения работодателя установления льгот и преимуществ для работников, условий труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, действие которых распространяется на работодателя (ст.41ТК РФ).

1.4. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевыми, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на работодателя.

1.5. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора, соблюдаются прежние нормы.

Законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, принятые в период действия коллективного договора и улучшающие социально-экономическое и правовое положение работников организации, применяются с момента вступления их в силу.

1.6. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в ООО УЦ «Кубань-Профи», которое является субъектом малого предпринимательства и в соответствии с федеральным законом отнесено к микропредприятиям, осуществляется с учетом особенностей, установленных главой 48.1 Трудового кодекса РФ.

При принятии локальных нормативных актов ООО УЦ «Кубань-Профи», работодатель утверждает их по согласованию с представительным органом работников (ст.8 ТК РФ), признавая его в качестве единственного представителя от коллектива работников.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех как уже работающих, так и вновь принимаемых работников.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 11 августа 2023 года.

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ст.15 ТК РФ).

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (при их наличии), с учетом особенностей регулирования труда лиц, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям (ст.68, ст.309.2 ТК РФ).

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем по согласованию с представительным органом работников (ст.189, ст.190 ТК РФ) или трудовым договором при принятии решения об отказе от локальных нормативных актов (ст. 309.2 ТК РФ).

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается

сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, действие которых распространяется на работодателя, и коллективным договором (ст.9 ТК РФ).

2.6. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

2.7. Категории работников и случаи, в которых заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст.59 ТК РФ).

2.8. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.60 ТК РФ).

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.11. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

2.12. Расторжение трудового договора с работниками, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с представительным органом работников (ст.82 ТК РФ).

2.13. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии работодатель обязуется включать уполномоченного представителя работников (ст.82 ТК РФ).

Стороны договорились:

5.6. При сокращении численности или штата работников преимущественное право остаться на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается категориям работников, которым такое право, предоставлено в соответствии со статьей 179 ТК РФ, соглашениями, распространяющими действие на работодателя (в том числе работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления пенсионного возраста), работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет, работникам, получающим образование по заочной форме до завершения обучения), а так же соблюдаются гарантии, предусмотренные законодательством в отношении беременных женщин и лиц с семейными обязанностями при расторжении трудового договора (ст. 261 ТК РФ).

5.7. Оказывается содействие работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании знаний, умений и профессиональных навыков.

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель организует безопасную работу по обеспечение охраны труда, в том числе:

- разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края (ст. 217 ТК РФ);
- организует работу службы охраны труда, не допускает сокращение специалистов по охране труда и не возлагает на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников (ст.223 ТК РФ);
- ежемесячно проводит во всех подразделениях День охраны труда.

6.2. На рабочих местах в организации в сроки, установленные действующим законодательством, проводится специальная оценка условий труда.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются уполномоченные представители организации.

6.3. Работодатель и Представитель работников разрабатывают соглашение по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору (приложение № 3). На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации Работодатель выделяет средства на охрану труда в размере не менее установленного ст.225 ТК РФ, отраслевым соглашением.

Стороны принимают меры для получения разрешения от филиала регионального отделения Социального фонда России на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Заключать ежегодно договоры добровольного медицинского страхования и страхования работников от несчастных случаев на производстве, предусматривающие возмещение страховой компанией вреда их жизни и здоровью в результате всех возможных последствий несчастного случая или болезни;

6.4.2. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением; уход, хранение, химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ; информирование работников о полагающихся СИЗ; рассматривать возможность с учетом мнения представителя работников и своего финансово-экономического положения приобретение для работников специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

6.4.3. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда, гарантии и компенсации в соответствии с законодательством.

6.4.4. Обеспечить работникам возможность прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством. Работник обязан предоставить Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6.5. Работодатель и уполномоченный представитель работников выделяют средства на возмещение расходов по погребению работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве.

6.6. Работодатель и Представитель работников обязуются:

информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, проводить акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на рабочем месте, включать вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в программы проведения инструктажей по охране труда.

6.7. Работодатель обеспечивает разработку, согласование с уполномоченным представителем работников и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

6.8. Работники обязуются:

6.8.1. Соблюдать требования в области охраны труда.

6.8.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.8.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.8.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.8.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

VII. Гарантии и компенсации для работников

Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять работникам гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие);
- при совмещении работы с получением образования;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

7.2. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные статьями 173-177 ТК РФ.

7.3. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:

- расходы на проезд, если проезд не осуществлялся на транспорте работодателя;

- расходы по проезду и найму жилого помещения;
(на основании соответствующих документов, подтверждающих фактические расходы)

- суточные в размере 700 руб.;

- иные расходы, произведенные с разрешения или ведома, работодателя (ст.167, ст.168ТК РФ).

7.4. Выплачивать увольняемому работнику при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения (ст. 178 ТК РФ).

7.5. Перечислять своевременно и в полном объеме обязательные платежи и страховые взносы в бюджет, и внебюджетные фонды.

7.6. С учетом финансовых возможностей по заявлению работника оказывать материальную помощь за счет средств работодателя в связи со значимыми событиями или в случае непредвиденных обстоятельств в жизни работника.

VIII. Заключительные положения

8.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством для его заключения.

8.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующим органом по труду.

Стороны комиссией 2 раза в год (за 1 полугодие и за год) подводят итоги выполнения коллективного договора и предоставляют информацию в орган по труду. Выполнение коллективного договора за год рассматривается собранием работников.

Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законом.