

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Янкевич Константин Артурович
Должность: Ректор
Дата подписания: 14.10.2021 18:40:49
Уникальный программный ключ:
801e71f4ddefdb4a1a4ece9f63e48c9b8e02acdc

Частное образовательное учреждение высшего образования
«Институт правоведения и предпринимательства»

Представитель работодателя

Ректор Института



И. Козлова

« 20 » марта 20 20

Представитель работников


А.Д. Буравлев

« 20 » марта 20 20

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Частного образовательного учреждения высшего образования «Института
правоведения и предпринимательства»
на 2020-2022 годы

Санкт-Петербург
2020 г.

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Институт правоведения и предпринимательства» КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
--	---

СОДЕРЖАНИЕ

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	2
3. ОПЛАТА и НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ и КОМПЕНСАЦИИ.....	2
4. ГАРАНТИИ при ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ 4	
5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	5
6. ОХРАНА ТРУДА	5
7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ с ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ	6
8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	7
9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	7

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ЧОУ ВО «Институт правоведения и предпринимательства» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

2.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – ректор Козлова Т.И.

Работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей – Буравлев А.Д.

2.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

3. ОПЛАТА и НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ и КОМПЕНСАЦИИ

3.1. В области оплаты труда стороны договорились:

3.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

3.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц в безналичном порядке (по заявлению работника перечислять на его счет в банке за счет работодателя) или в кассе организации 13 и 28 числа каждого месяца.

3.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, по возможности ежегодно, но не менее, чем один раз в три года.

3.1.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях,

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Институт правоведения и предпринимательства» КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
--	--

устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения работников (ст. 372 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

Систему оплаты труда устанавливать по категориям работников:

ППС – согласно штатному расписанию, сдельно-премиальная оплата труда, административно-хозяйственный и руководящий состав – оклад, согласно утвержденному штатному расписанию.

3.1.6. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.)

3.1.7. За работу в праздничные дни производить доплату в размере 100 процентов тарифной ставки (оклада) за работу в нормальных условиях.

3.1.8. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- по другим основаниям.

3.1.9. В праздники (Новый год, 8 марта, 9 мая и т.д.), а также юбилярам при возможности производить единовременную выплату в виде премии или подарка.

3.2. Гарантии и компенсации.

3.2.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах: при заграничных командировках в столицы стран дальнего зарубежья – 2500 рублей/день, в прочие города стран дальнего зарубежья – 2500 рублей/день, в страны ближнего зарубежья – 2500 рублей/день, при командировках в города федерального значения РФ – 700 рублей, в прочие города РФ – 700 рублей,

3.2.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

3.2.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с установленным Трудовым кодексом Российской Федерации размере.

3.2.4. Работодатель обязуется выплачивать работникам при увольнении в связи с уходом на пенсию единовременную материальную помощь:

- при стаже работы в институте от 10 до 20 лет – в размере 5000 рублей,
- при стаже работы в институте свыше 20 лет – в размере 10000 рублей.

3.2.5. Работодатель при наличии возможности может предоставлять сотрудникам займы: беспроцентные или под льготный процент в размере до ставки рефинансирования ЦБ РФ.

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Институт правоведения и предпринимательства» КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
--	---

4. ГАРАНТИИ при ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет.

4.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение работ в выходные и праздничные дни;
- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

– проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

4.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования – средства организации).

4.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику может (при наличии финансовой возможности организации) выплачиваться выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

- для лиц, проработавших в организации свыше 15 лет – до 300 процентов среднего

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Институт правоведения и предпринимательства» КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
--	---

месячного заработка;

- от 10 по 15 лет – 100 процентов среднего месячного заработка.

4.8. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.2. В организации может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

5.3. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем (работники вахтовой службы и работники АХО).

5.4. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения работников.

5.5. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 14.00 до 14.45, при рабочем дне с 10.00 до 18.45.

5.6. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

5.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять следующим сотрудникам: ректор, проректоры, директор, сотрудники ППС – 28 календарных дней, библиотекарь – 14 календарных дней.

5.8. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках отпусков.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- 6.1.1. Выделить на мероприятия по охране труда средства по мере необходимости.
- 6.1.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных законодательством по охране труда.
- 6.1.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять в размере не менее 0,1% суммы затрат на производство работ, услуг.
- 6.1.4. Провести специальную оценку условий труда на рабочих местах.
- 6.1.5. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации.

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Институт правоведения и предпринимательства» КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
--	---

6.1.6. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.1.7. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.8. Обеспечить условия и охрану труда женщин.

6.1.9. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

6.1.10. Организовать контроль состояния условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.3. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и уполномоченного работниками представительного органа в количестве 3 человек.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ с ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

7.1. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего, помимо предусмотренных действующим законодательством компенсаций, пособие в размере 100 процентов среднего заработка работника.

7.2. При рождении ребенка у работника организации выплачивать (по возможности) ему материальную помощь в размере 100 процентов среднего заработка работника.

7.3. Выделять (по возможности) средства на приобретение путевок для организации отдыха работников и их детей в возрасте до 15 лет включительно.

7.4. Компенсировать (по возможности) затраты работников, имеющих детей до 10 лет, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря в размере до 80 % стоимости путевки.

7.5. Работодатель обязуется по возможности для организации горячего питания работников оснастить бытовые помещения электрочайниками, микроволновыми печами, холодильниками, бойлерами с питьевой водой, а также организовать (за счет организации) доставку питьевой воды.

	Частное образовательное учреждение высшего образования «Институт правоведения и предпринимательства» КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
--	---

7.6. Работодатель обязуется при необходимости обеспечить работников приборами электроотопления.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

При условии создания профсоюзной организации работодатель обязуется:

8.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа.

8.2. Перечислять профсоюзному органу средства в размере не менее 12000 рублей/год на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

8.3. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

8.4. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

8.5. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

9.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).

9.7. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

9.8. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Примечание. При согласии сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам (а в части дополнительных расходов – за счет средств организации).