



Общество с ограниченной ответственностью «Учебный центр ТЕХНАДЗОР»

Лицензия на ведение общеобразовательной деятельности № 039203 от « 12 » марта 2018г
Юр. адрес: 111020, г. Москва, ул. Боровая, дом 7, стр. 10, этаж 3, помещение XII, комн. 18,
тел./факс: +7(495) 783-76-15. ИНН 7722411806, ОГРН 5177746004222

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор

Общества с ограниченной ответственностью

«Учебный центр ТЕХНАДЗОР»

А.Ф. Гордеев

« 30 » января 2018 г.



**Положение о регулировании социально-трудовых отношений
между работодателем и работниками**

Москва

1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение о регулировании социально-трудовых отношений между работодателем и работниками Общества с ограниченной ответственностью «Учебный центр ТЕХНАДЗОР» (далее - Положение) разработано в соответствии Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от «21» декабря 2012 года, вступившего в силу с «1» сентября 2013 года (ст.28, п. 3), Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя Общества с ограниченной ответственностью «Учебный центр ТЕХНАДЗОР» (далее – ООО «УЦТН», Учебный центр) по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учебного центра и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами;

1.2. Сторонами данного Положения являются:

- работники Учебного центра;
- работодатель в лице его представителя - генерального директора Учебного центра;
- учредители Учебного центра;

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учебного центра;

1.4. Положение сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учебного центра, расторжения трудового договора с руководителем Учебного центра;

1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учебного центра Положение сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации;

1.6. При смене формы собственности Учебного центра Положение сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

1.7. При ликвидации Учебного центра Положение сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации;

1.8. В течение срока действия Положения стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;

1.9. В течение срока действия Положения ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств;

1.10. Пересмотр обязательств настоящего Положения не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учебного центра;

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации данного Положения решаются сторонами;

1.12. Настоящее Положение вступает в силу с момента его подписания сторонами;

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение работников в управлении Учебного центра – учет мнения (мотивированного мнения, согласование, предварительное согласие и др.):

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение о премировании работников;
- 3) Другие локальные нормативные акты;

1.14. Стороны определяют следующие формы управления Учебного центра непосредственно работниками:

- учет мнения работников;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Положении;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учебного центра, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии настоящего Положения;
- другие формы.

2. Трудовой договор

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учебного центра и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Положением;
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу;
- 2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения;
- 2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ);
- 2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам обучения слушателей, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учебного центра. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на учебный год в письменном виде;
- 2.6. При установлении преподавателям, для которых данный Учебного центра является местом основной работы, учебной нагрузки на учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания в группах обучения. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в различные месяцы ведения преподавательской деятельности. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия;
- 2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учебного центра, а также педагогическим работникам других Учебного центра и работникам предприятий, Учебного центра и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы;
- 2.8. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями;
- 2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется;
- 2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учебного центра, возможны только:
- а) по взаимному согласию сторон;
 - б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же Учебного центра на все время простоя (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
 - восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска. В указанных в подпункте «б» случаях для из работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда в Учебного центра. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья;
- 2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязаны при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим «Положением», Уставом Учебного центра, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учебного центра.
- 2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для нужд Учебного центра;
- 3.2. Работодатель с учетом мнения учредителей Учебного центра определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учебного центра;
- 3.3. Работодатель обязуется:
- 3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе необходимых специальностей для обучения слушателей), в том числе получение второго или последующего среднего или высшего образования. Осуществлять финансирование (материальную помощь работникам) данных мероприятий в размерах, согласованных с учредителями Учебного центра;
- 3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет. Осуществлять финансирование (материальную помощь работникам) данных мероприятий в размерах, согласованных с учредителями Учебного центра;
- 3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах. Осуществлять финансирование данных мероприятий в размерах, согласованных с учредителями Учебного центра;

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения), а также в других случаях. Осуществлять финансирование данных мероприятий в размерах, согласованных с учредителями учреждения.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование;

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее трёх часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы;

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учебного центра инвалидов;

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Учебном центре свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников);

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий;

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в Учебном центре, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учебного центра в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учебного центра (ст.91 ТК РФ), учебными расписаниями, графиком

сменности, утверждаемыми работодателем и согласованными с учредителями Учебного центра, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учебного центра;

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учебного центра устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю;

5.3. Для педагогических работников Учебного центра устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом;

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

5.5. Составление расписаний по программам подготовки, переподготовки, повышения квалификации и курсам обучен;

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учебного центра к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя;

5.8. Привлечение работников Учебного центра к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учебного центра, Правилами внутреннего трудового распорядка Учебного центра, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда;

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем и согласованными с учредителями Учебного центра не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ);

5.10. Работодатель обязуется:

5.11.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который составляет не менее трех календарных дней);

5.11.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы (без сохранения заработной платы) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – до трёх дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до трёх дней;
- для проводов детей в армию – один день;

- в случае свадьбы работника (детей работника) – до трёх дней;
- на похороны близких родственников – до трёх дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до трёх дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до трёх дней;
- работающим инвалидам – до трёх дней;
- при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности – до трёх дней (и другие случаи);

5.12. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ);

5.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учебному центру, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка;

5.14. Дежурство педагогических работников по Учебному центру должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Учебного центра осуществляется на основе «Положения об оплате труда работников Учебного центра, согласованного с учредителями Учебного центра»;

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа текущего месяца;

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников Учебного центра и включает в себя: - оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов; - доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника; - доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда; - другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда работников Учебного центра, локальными нормативными актами Учебного центра;

6.5. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится: - при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учебного центра, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы; - при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа; - при присвоении почетного звания - со дня присвоения; - при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома; - при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;

6.6. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же Учебного центра), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.7 Работодатель обязуется:

6.7.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ);

6.7.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ);

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель ОЦ.

7. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1 Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях;

7.2 Организует в ОЦ комнаты (места) для приема пищи;

7.3 Оказывает материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам Учреждения по согласованию с учредителями учреждения.

8. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников Учебного центра на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,20 % от фонда оплаты труда;

8.3. Провести в учреждении специальную оценку условий труда рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов комиссии по охране труда;

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учебного центра обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников Учебного центра по охране труда на начало учебного года;

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учебного центра;

8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учебного центра на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);

8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране

труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;

8.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9. Контроль за выполнением договора

Стороны договорились, что:

- 9.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Положения;
- 9.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Положения и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников;
- 9.3. Рассматривают совместно в период действия Положения все возникнувшие разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;
- 9.4. 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;
- 9.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Положения виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством;
- 9.6. Настоящее Положение действует в течение двух лет со дня подписания;
- 9.7. Переговоры по заключению нового Положения будут начаты за два месяца до окончания срока действия настоящего Положения.

Всего прошито, пронумеровано и скреплено

печатью 9 (девяти) листов

Должность генеральный директор

Подпись [подпись]

« 30 » сентября 2019 г.

