

Частное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«ЭЛЕКТРОСЕРВИС»

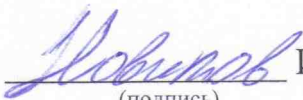
«ПРИНЯТО»

Протоколом № 1 собрания
педагогического совета Учреждения

« 9 » января 2017 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
Частного образовательного
учреждения дополнительного
профессионального образования
«ЭЛЕКТРОСЕРВИС»

 И. И. Новиков
(подпись)

« 9 » января 2017 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о регулировании социально – трудовых отношений между
работодателем и работниками Учреждения

на 2017 – 2020 годы

г. Невинномысск 2017 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее «Положение о регулировании социально-трудовых отношений между работодателем и работниками Учреждения» (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 ЧОУ ДПО «ЭЛЕКТРОСЕРВИС» (далее Учреждение) по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного Учреждения 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 Учреждения;
- работодатель в лице его представителя – директора Учреждения;
- учредитель Учреждения.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения.

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

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

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

1.7. При ликвидации Учреждения 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 Учреждения.

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 Учреждением – учет мнения (мотивированного мнения, согласование, предварительное согласие и др.):

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 6) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) положение о премировании работников;
- 9) положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;
- 10) другие локальные нормативные акты.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками:

- учет мнения работников;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

