



ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДИНАМИКА»

633340, Новосибирская область, Болотнинский район, г. Болотное, ул. Калинина, зд.1
тел. 8-913-700-33-77, электронный адрес: 9137003377@mail.ru
ИНН 5410158921 КПП 541001001 ОГРН 1245400016949

Коллективный договор Частного учреждения профессионального образования «ДИНАМИКА» на 2024-2025 г.

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками и является актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ЧУПО «ДИНАМИКА»

1.1 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ЧУПО «ДИНАМИКА» (далее - Учреждение) 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, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.2 Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения в лице представителя Миничихина Сергея Сергеевича,
- работодатель в лице его представителя директора Миничихина Максима Сергеевича (далее Работодатель).

1.3 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.5 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.6 При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.7 При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8 В течение срока действия коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.10 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.11 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.12 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.13 Во исполнение настоящего коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.14 Контроль над исполнением настоящего коллективного договора осуществляется его Сторонами или их представителями.

II. Трудовой договор

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2 Трудовой договор заключается с работником в письменном виде в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр передается работнику, другой хранится в Учреждении. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося в Учреждении. 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, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4 Трудовой договор заключается с работниками, уровень образования которых соответствует требованиям квалификационных характеристик должностей, предъявляемых к работникам образования.

2.5 В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6 Объем учебной нагрузки работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

2.7 Учебная нагрузка работникам, 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 работникам.

2.8 Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.9 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки работника в течение срока обучения возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам. временного увеличения объема учебной нагрузки необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10. По инициативе работодателя изменение обязательных условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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. 74, 162 ТК РФ).

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 обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником производится только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. Оплата и нормирование труда

3. В области оплаты труда Стороны договорились:

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

3.2. Заработную плату выплачивать не реже, чем один раз в месяц путем выдачи наличных денежных средств 20 числа текущего месяца.

3.3. Оплата труда работников Учреждения определяется трудовыми договорами между руководителем Учреждения и работниками исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности Учреждения и работника.

3.4. Размер оплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии с ТК РФ.

3.6. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.7. Изменение оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, производится при:

-изменении учебной нагрузки – со дня изменения.

3.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несет директор школы.

3.9. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

4 Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

4.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых должностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Создавать условия работникам Учреждения для получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

4.3.2. В случае направления работника для получения дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность).

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5 Стороны договорились, что:

5.1. 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 учреждении свыше 15 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее трех лет.

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

5.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

VI. Рабочее время и время отдыха

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), утвержденными работодателем, годовым календарным учебным графиком, утвержденным работодателем, расписанием учебных занятий, утвержденным Работодателем, а также условиями трудового договора.

6.2. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников Учреждения устанавливается 40 часов в неделю.

6.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:
- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида - до восемнадцати лет);
а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.4. Для отдельных категорий работников может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с нормами трудового законодательства. При этом заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени.

6.5. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.6. Порядок предоставления отпусков работникам, их продолжительность устанавливаются в соответствии с главой 19 ТК РФ.

6.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён 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.

VII. Гарантии и компенсации

7 Стороны договорились, что работодатель обязан:

7.1. Предоставлять Работникам, совмещающим работу с обучением, дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы.

VIII. Охрана труда и здоровья

8 Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.3. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

8.4. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Педагогические работники несут персональную ответственность за соблюдение требований охраны труда и техники безопасности учащимися.

8.5. Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.6. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе: немедленно извещать руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

11.1. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников (не реже 1 раза в год).

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

11.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работникам крайней меры их разрешения - забастовки.

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

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

Коллективный договор принят

на собрании трудового коллектива «11» мая 2024 года

Х. Подписи сторон

от работодателя:

Директор ЧУПО «ДИНАМИКА»

М.С. Миничихин

от работников:

С.С. Миничихин

