

ПРИНЯТО:
на общем собрании
трудоого коллектива
Протокол № 1 от
«26» марта 2018 г

УТВЕРЖДЕНО:
Приказом ЧОУ ДО ДМШ
«Вдохновение» № 1
от «26» марта 2018 г



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Между администрацией и трудовым коллективом
Частного образовательного учреждения
дополнительного образования
детская музыкальная школа «Вдохновение»
на 2018 –2021 год

г. Санкт-Петербург

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между администрацией и трудовым коллективом и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Частном образовательном учреждении дополнительного образования детская музыкальная школа «Вдохновение» (далее школа).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются Частное образовательное учреждение дополнительного образования детская музыкальная школа «Вдохновение», именуемая далее «Работодатель», в лице директора Некипелова Александра Андреевича и трудовым коллективом, именуемый далее «работниками», в лице его председателя Некипеловой Ольги Александровны.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы.

1.5. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, законами Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании», «О занятости населения РФ», «Об основах охраны труда РФ», трёхсторонними и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами школы.

1.6. Стороны договорились, что коллективный договор должен быть доведен до сведения членов трудового коллектива работодателем в течение 5 дней после его подписания.

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

1.8. Стороны вправе вносить в коллективный договор дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.10. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- Участие в разработке и принятии коллективного договора.

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 учреждения, и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством, а также территориальными соглашениями и настоящим коллективным договором.

2.2. С каждым работником школы администрация заключает трудовой договор в письменном виде. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор заключается на неопределенный срок и/или с указанием срока действия. Для работающих по совместительству, в порядке совмещения профессий, а также в соответствии со ст.59 ТК РФ заключается срочный трудовой договор.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст. 91, 92,93,94,129,135,333 ТК РФ, в том числе должностные обязанности, график и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда.

2.5. Администрация не требует от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Объем педагогической работы в соответствии со ст.333, 282 ТК РФ устанавливается работодателем исходя из обеспеченности кадрами и других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников не может быть меньше 1 ставки и не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев сокращения контингента обучающихся, а также в случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия.

2.8. Объем рабочего времени административно – хозяйственных работников устанавливается, исходя из штатного расписания, в соответствии со ст.91, 92, 93, 94 ТК РФ.

2.9. Изменение условий трудового договора по инициативе работодателя допускается только на новый учебный год в связи с изменениями контингента обучающихся.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

Об изменениях условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.162 ТК РФ).

2.10. Увольнение по сокращению численности работников и штата производится строго в соответствии со ст.81 п.2 ТК РФ.

Работодатель гарантирует работу в школе:

-женщинам, работавшим в школе до ухода в декретный отпуск и находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х летнего возраста;

- преподавателям, находящимся в длительном отпуске сроком до одного года;

- мужчинам, работавшим в школе до призыва на срочную службу в Вооруженные силы РФ;

– далее место работы не сохраняется;

2.11. Все вопросы, связанные с сокращением численности работников и штата рассматриваются с предварительного уведомления профкома.

2.12. При заключении трудового договора работодатель знакомит каждого работника под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, правилами по охране труда и техники безопасности.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только на основаниях, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю зарплату по основному месту работы, и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (ст.187 ТК РФ).

3.3.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения проф. подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности и содействовать педагогическим работникам в получении ими квалификационной категории в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ В СОДЕЙСТВИИ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. О сокращении численности штата сотрудников уведомлять профком в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях , которые могут повлечь массовое сокращение, не позднее чем за 3 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, предлагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращение численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласования профкома (ст.82 ТК РФ).

4.3. 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 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет, неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка для работников Школы (ст.91 ТК РФ), графиком работы, утвержденным работодателем, также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Установлена сокращенная продолжительность рабочего времени за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ):

- для преподавателей школы – 18 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них ПВТР, Уставом и локальными актами, но не менее 1 ставки. Установление продолжительности рабочего времени педагогических работников менее 1 ставки оговаривается индивидуально между Директором и работником.

5.4. Привлечение работников учреждения к выполнению дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускаются только в исключительных случаях только по письменному распоряжению работодателя и согласия профкома, с письменного согласия работника с дополнительным материальным стимулированием работника, предусмотренным Положением об оплате труда работников Школы.

5.5. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному

распоряжению работодателя с оплатой не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ.

5.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления нового календарного года. Для педагогических работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется как правило в период летних каникул.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

5.7. Устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск, согласно действующему законодательству.

5.8. Администрация Школы по согласованию с работником Школы может вызвать работника школы из отпуска по производственной необходимости. Неиспользованная часть ежегодного отпуска в связи с этим может быть предоставлена работнику по его выбору в другое время в течение текущего рабочего года. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.9. Работодатель обязуется предоставлять:

а) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы до 30 календарных дней в году

б) отпуск без сохранения заработной платы в случаях рождения ребенка, бракосочетания, смерти близких родственников до 5 календарных дней без сохранения заработной платы.

в) в других случаях согласно статье 128 ТК РФ.

5.10. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях определенным учредителем или Уставом школы.

5.11. Время перерыва для отдыха (не должны быть менее 10 минут ст.108 ТК РФ), а также графики сменности устанавливаются ПВТР.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников осуществляется на основе штатного расписания и табеля учета рабочего времени.

6.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, квалификационной категории.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы является 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с положением «Об оплате труда работников школы» и включает в себя:

а) вознаграждения за труд в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, исчислению на основе минимального оклада по ПКГ и повышающих коэффициентов к окладам по ПКГ оплате труда работников бюджетной сферы;

б) надбавки и доплаты компенсационного характера;

в) премии;

г) материальной помощи;

-оплата за работы и услуги по договорам гражданско – правового характера;

- оплата труда совместителей;

- оплата труда отдельных категорий работников;

- гарантии и компенсации.

6.5. Изменение размеров оплаты труда и размеров должностного оклада заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада;

-при получении образования со дня предоставления документа;

-при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится по новому должностному окладу со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. Администрация Школы должна своевременно знакомить всех работников школы с условиями оплаты труда, а также с табелем учета рабочего времени.

6.7. Администрация Школы должна обеспечить каждого работника расчетным листком с указанием начислений и удержаний из заработной платы.

6.8. При замещении временно отсутствующих работников оплату труда производить с первого дня их замещения.

6.9. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.10. Работодатель обязуется:

6.11. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Оставляет за собой право на выдвижение к поощрению вышестоящими инстанциями работников, проявивших высокие показатели в трудовой деятельности.

7.2. Предусматривает оказание материальной помощи не более, чем 1 раз в год (в том числе работникам,

- рождения ребенка у работника Школы;

- смерть близкого родственника у работника Школы;

Размер материальной помощи работнику школы может устанавливаться в процентном соотношении к должностному окладу или в абсолютных величинах.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. 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. Проводить со всеми поступающими на работу, переводимыми на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников по охране труда, и у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности на начало нового учебного года.

8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда правил и инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

- 8.4. Обеспечивать работников спецодеждой, а также моющими и обеззараживающими средствами.
- 8.5. Проводить расследование несчастных случаев на производстве в соответствии действующим законодательством и вести их учет.
- 8.6. Сохранять место работы и средний заработок за работниками школы на время приостановления работ органами государственного надзора вследствие нарушений требований по охране труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
- 8.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время установления такой опасности, оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.8. Переработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст.212 ТК РФ).
- 8.9. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 8.10. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченному охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в школе в случае выявления ими нарушения прав работников на безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнение соглашения по охране труда.
- 8.12. Обеспечить прохождение бесплатной обязательной флюорографии работников один раз в год.
- 8.13. По решению комиссии по социальному страхованию ходатайствовать о выделении путевок на лечение и отдых.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

- 9.1. Работодатель соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 9.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в 6 месяцев.
- 9.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновные лица несут ответственность в порядке, установленном законодательством.
- 9.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.
- 9.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

10. ПОДПИСИ СТОРОН

Работодатель:

Частное образовательное
учреждение дополнительного образования
детская музыкальная школа «Вдохновение»

Директор

_____ А.А. Некипелов

Представитель работников:

Некипелова Ольга Александровна

_____ О.А. Некипелова

