

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

г. Москва

«12» октября 2016 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем - Договор) составлен и заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и регулирует социально-трудовые отношения в Частном учреждении дополнительного профессионального образования «Институт консультирования и системных решений» (ЧУ ДПО «ИКСР», далее – Институт).

1.2. Сторонами настоящего договора являются: ЧУ ДПО «ИКСР», в лице директора Бурняшева Михаила Геннадиевича, действующего на основании Устава и именуемое в дальнейшем «Работодатель», и работники Института, из числа преподавательского состава, научный, административный, вспомогательный и другой персонал, в лице представителей, а именно:

1. Захарова Надежда Васильевна – директор консультационного центра;
2. Иешкина Алла Борисовна - администратор;
3. Морозова Марина Александровна – главный бухгалтер;
4. Лапина Лариса Александровна – преподаватель.

1.3. Предметом настоящего договора являются положения об условиях и оплате труда работников, обязательства работников и работодателя выполнять указанные положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы работникам института, предоставляемые работодателем с учетом его финансово-экономического положения.

1.4. Действие настоящего договора распространяется на всех работников Института.

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

1.6. Пересмотр условий и обязательств работодателя по настоящему договору не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Института.

1.7. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего договора решаются сторонами путём переговоров.

1.8. Настоящий договор вступает в силу с 1 октября 2016 года и действует в течение трех лет. Если по истечении установленного срока действия договора ни одна из сторон не выступила

инициатором по заключению нового договора или продлению срока его действия, его действие продлевается на следующий год автоматически.

II. Трудовой договор и его условия.

2.1. Стороны настоящего договора исходят из того, что трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, при этом один экземпляр выдается работнику.

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, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также, по соглашению сторон, с лицами, перечень которых определен частью второй ст. 59 Трудового кодекса {далее - «ТК») РФ.

2.4. В трудовом договоре указываются его существенные условия, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, предоставляемые работнику, и др., а в трудовых договорах, заключаемых с педагогическими работниками - также объем учебной нагрузки.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. В случаях, когда существенные условия трудового договора не могут быть сохранены в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (реорганизация структуры Института, изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов по учебным планам, изменение сменности работы Института, а также изменение образовательных программ и т.д.), допускается изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя без изменения трудовой функции работника .

Изменение существенных условий трудового договора также допускается в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник уведомляется работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их изменения,

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан предложить ему иную работу, соответствующую квалификации работника и состоянию здоровья работника, имеющуюся у работодателя. В случае отсутствия работы, соответствующей

квалификации работника, работодатель предлагает работнику любую вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, имеющуюся у него.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим договором, уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, касающимися трудовых отношений, действующим в Институте.

2.7. Трудовой договор с работником прекращается только по основаниям и в порядке, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами.

III. Организация учебного процесса и обеспечение педагогических работников учебной нагрузкой

3.1. Основными целями педагогической деятельности являются: обеспечение высокого качества образования и развитие у обучающихся (слушателей) в Институте познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование у них гражданской позиции и культуры здорового и безопасного образа жизни.

Работодатель гарантирует педагогическим работникам Института соблюдение их академических прав и свобод, а также трудовых прав и социальных гарантий, установленных действующим законодательством Российской Федерации, в том числе: права на свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность, свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств и методов обучения и воспитания, права на сокращенную продолжительность рабочего времени, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, охрану и укрепление здоровья, иные трудовые права и методы социальной поддержки, предусмотренные действующим законодательством РФ.

Педагогические работники при этом обязуются осуществлять и реализовывать свои академические права и свободы с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений и норм профессиональной этики, использовать методы и средства обучения и воспитания, которые будут обеспечивать достижение вышеуказанных целей, овладевать современными методами обучения, в том числе дистанционными образовательными технологиями.

3.2. Объем годовой учебной нагрузки педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава устанавливается приказом работодателя по соответствующей должности.

3.3. Учебная нагрузка на каждый учебный год педагогическим работникам устанавливается и утверждается Директором Обучающего Центра исходя из объема годовой учебной нагрузки,

обусловленной их трудовыми договорами. Работа по установлению учебной нагрузки на новый учебный год завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам к началу учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в пункте 2.5, настоящего договора.

3.4. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на период нахождения работника в указанном отпуске для выполнения другому (другим) педагогическому работнику.

3.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года педагогическим работникам, основным местом работы которых является Институт, по сравнению с учебной нагрузкой, установленной трудовым договором с Институт, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— 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 по окончании этого отпуска.

VI. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4.1. Работники Института обязуются постоянно повышать свою квалификацию в целях повышения производительности труда и качества выполнения трудовых функций (должностных обязанностей), обусловленных трудовыми договорами и иными локальными актами Института, Свою квалификацию работники повышают как самостоятельно путем обучения в образовательных организациях различных типов, так и по направлению работодателя в связи с производственной необходимостью.

4.2. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников для нужд Института определяет работодатель.

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Уведомлять работников персонально в письменной форме под расписку о сокращении численности или штата не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение работников - не позднее, чем за три месяца, а также

предоставлять в те же сроки информацию о возможном массовом высвобождении работников органам службы занятости.

Уведомление должно содержать номер и дату приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей, перечень вакансий, имеющихся у работодателя в данной местности, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.1.2. Предоставлять работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в соответствии с п.1 (ликвидация Института) и п. 2 (сокращение численности или штата работников) ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы, в случае отказа работника от перевода на имеющуюся у работодателя вакантную должность или в случае отсутствия у работодателя вакантных должностей.

5.1.3. Привлекать работников к разработке предложений по обеспечению занятости работников, высвобождаемых в случае реорганизации или ликвидации Института, или возможном массовом высвобождении работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда, и выработке мер по их социальной защите.

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Т1С РФ и иных федеральных законах, имеют также: лица предпенсионного возраста (за один год до пенсии); лица, проработавшие в Институте свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет; лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью или за работу в Институте; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года, если они работают по специальности.

5.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

IV. Рабочее время и время отдыха

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка Института, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми Работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом и/или иными локальными актами Института.

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

6.3. Составление расписаний занятий осуществляется исходя из принципа рационального планирования и использования рабочего времени педагогических работников и соблюдения объема аудиторной и внеаудиторной учебной нагрузки обучающихся, установленного законодательством РФ в области образования и правилами внутреннего распорядка обучающихся.

6.4. Привлечение работников Института к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностной инструкцией или иным локальным актом Института, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой этих работ в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.5. Очередность предоставления основных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно на основании графика отпусков, согласованного с работниками и утверждаемого работодателем не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника, может быть заменена денежной компенсацией.

6.6. Работодатель обязуется:

6.6.1. По желанию работника предоставлять краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до десяти рабочих дней в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье;
- регистрации брака работника (детей работника);
- в случае смерти близких родственников;

Краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется соглашением сторон, может быть предоставлен работнику также в иных случаях, по письменному заявлению работника.

6.7. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам Института возможность отдыха и приема пищи одновременно с обучающимися, в частности, в течение перерывов между занятиями.

Время для отдыха и питания других работников Института устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудовых договоров и составляет не менее 30

минут.

V. Оплата труда

7.1. Заработная плата работников устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими в Институте системами оплаты труда.

7.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц в денежной форме два раза в месяц, как правило, в месте выполнения ими работы, либо перечисляется на лицевой счет работника за счет работодателя. Заработная плата выплачивается: 1 часть-30 числа текущего месяца, окончательный расчет- 15 числа месяца, следующего за отработанным,

По личному заявлению работника заработная плата может выплачиваться один раз в месяц, при этом днем выплаты заработной платы является 15 число месяца, следующего за отработанным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Допускается выплата заработной платы ранее наступления сроков выплаты, установленных настоящим пунктом договора.

При выплате заработной платы каждый работник извещается об общей денежной сумме, подлежащей выплате за соответствующий период, и о ее составных частях путем выдачи работнику расчетной ведомости

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.2. Не включать в трудовой договор, заключаемый с работником, условия об оплате труда, ухудшающие оплату труда работника по сравнению с условиями оплаты, установленными настоящим договором.

7.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

VIII. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников Института на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение заболеваний работников.

8.1.2. Разработать и утвердить инструкции по охране труда. Обеспечивать ознакомление работников с указанными инструкциями и организовать регулярную проверку соблюдения условий и охраны труда на рабочих местах.

8.1.3. Назначить лиц, ответственных за проведение инструктажа по охране труда с работниками в Институте. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Института обучение и инструктаж по охране труда, обеспечению

сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим и т.п.

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

8.1.5. Предоставлять работникам, постоянно работающим на компьютерах, отдых продолжительностью 10-15 минут через каждые два часа работы на компьютере в соответствии с установленными требованиями по охране труда и санитарными нормами и правилами.

8.2. Работники обязуются соблюдать требования, правила и положения инструкций по охране труда в целях предупреждения производственного травматизма и возникновения заболеваний работников.

8 АДРЕСА И РЕКВИЗИТЫ СТО

ЧУ ДПО «ИКСР». 117570, г. Москва, ул. Чертановская дом 38, корп.2, пом. 2. ИНН 7717525981, КПП 772601001

Расчетный счет: 40703810400000005921

Банк: ВТБ 24 (ПАО), к/с 30101810100000000716

в ГУ БАНКА РОССИИ ПО ЦФО

БИК 044525716, ИНН 7710353606 (банка)

Сотрудники:

1. _____

Зарегистрирован по адресу:

Паспорт: № _____, выдан « _____ » _____ 20__ г. _____

Мобильный телефон: +7 (_____) _____; e-mail:

2. _____

Зарегистрирован по адресу:

Паспорт: № _____, выдан « _____ » _____ 20__ г. _____

Мобильный телефон: +7 (_____) _____; e-mail:

3. _____

Зарегистрирован по адресу:

Паспорт: № _____, выдан « _____ » _____ 20__ г.

Мобильный телефон: +7 (_____) _____; e-mail:

4. _____

Зарегистрирован по адресу:

Паспорт: № _____, выдан « _____ » _____ 20__ г.

Мобильный телефон: +7 (_____) _____; e-mail:

Директор ИКСР _____ /М.Г. Бурняшев/

МП

