

От работников:  
Юлия Даниель  
С.Хар Харимашев О.С.  
Зам. директора  
Васиу Каменирашова Н.И.

От работодателя  
Директор  
Мухомов Мария А.А.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом

Частного общеобразовательного учреждения «Детский сад-школа  
«Вдохновение»

на 2016 – 2019 годы

САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

2016 год



## **I. Общие положения**

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ЧОУ «Детский сад-школа «Вдохновение»».
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (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 образовательного учреждения (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 соглашением, регулирующим социально-трудовые соглашения.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения в лице председателя общего собрания работников и работодатель в лице его представителя – директора Ухарцевой Анны Александровны.
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 (трех) дней после его подписания. Администрация ЧОУ обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, реорганизации учреждения в форме преобразования) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:
- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
  - 2) положение об оплате труда и выплатах стимулирующего характера;
  - 3) Устав ЧОУ «Детский сад-школа «Вдохновение»
- 1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов; - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 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; - другие формы.

## **II. Трудовые отношения**

- 2.1. Трудовые отношения в образовательном учреждении регулируются ТК РФ, Законом «Об образовании», Уставом образовательного учреждения.
- 2.2. 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 положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.3. При приеме на работу работодатель заключает с работником трудовой договор. На его основании в течение 3 дней работодатель издаёт приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись.
- 2.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 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.
- 2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем 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).
- 2.6. При заключении трудового договора работодатель требует документы в соответствии со ст. 65 ТК РФ.

2.7. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами: Уставом образовательного учреждения; правилами внутреннего трудового распорядка; приказом и инструкциями по охране труда и соблюдению правил техники безопасности; должностной инструкцией; другими локальными актами.

2.8. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий 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 два месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. 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.

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

### **III. Права и обязанности работодателя**

3.1. Работодатель учреждения имеет исключительное право на управление образовательным процессом.

3.2. Работодатель учреждения имеет право на прием на работу работников образовательного учреждения, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.3. Работодатель имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Работодатель имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в образовательном учреждении положением.

3.5. Работодатель обязан создавать необходимые условия для работников образовательного учреждения, применять необходимые меры к улучшению положения работников образовательного учреждения.

3.6. Работодатель обязан информировать работников (представительный орган работников): - о перспективах развития образовательного учреждения; - об изменениях структуры, штатах образовательного учреждения;

### **IV. Права и обязанности представительного органа работников**

4.1. Представительный орган работников в лице председателя общего собрания работников представляет интересы всех работников учреждения, выступает инициатором заключения коллективного договора, осуществляет контроль за реализацией коллективного договора.

4.2. Представительный орган работников обязан представлять их во всех переговорных моментах, защищать законные интересы работников образовательного учреждения, осуществлять правовую помощь работникам образовательного учреждения.

4.3. Представительный орган работников проводит соответствующую работу по выполнению правил внутреннего трудового распорядка, требований техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование образовательного учреждения.

4.4. Работодатель предоставляет возможность и не препятствует осуществлению полномочий члену представительного органа работников.

### **V. Рабочее время и время отдыха**

5.1. В образовательном учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя.

5.2. Режим работы – с 8:00 до 20:00 часов.

5.3. Продолжительность рабочей недели – 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя - 36 часов. Для следующих категорий работников устанавливается следующая продолжительность рабочей недели: инструктору по физической культуре – 15 часов, музыкальному руководителю- 12 часов, педагогу-психологу – 9 часов

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. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.
- 5.6. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами учреждения.
- 5.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьёй 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению заведующей. Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьёй 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 5.8. В случаях, предусмотренных статьёй 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
- 5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению заведующей с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
- 5.10. Работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется отпуск сроком 42 календарных дня. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным руководителем ЧОУ до 15 декабря текущего года. Продление, перенесение, разделение и отзыв из ежегодного отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 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).
- 5.11. Работникам образовательного учреждения предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. 128, 173 ТК РФ. Работающим по совместительству предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска сроком до 30 дней в летний каникулярный период.
- 5.12. Работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет или детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.
- 5.13. Предоставляется работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях: - при рождении ребенка в семье – 2 календарных дня; - в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня; - в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня; - на похороны близких родственников (супругов, детей) – 3 календарных дня; - работающим инвалидам – 3 календарных дня. Выплата производится из экономии фонда оплаты труда.

## **VI. Оплата труда**

- 6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников и штатного расписания.
- 6.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с занимаемой должностью.
- 6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 1 числа текущего месяца и 15 число следующего месяца.
- 6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и выплат стимулирующего характера работникам ЧОУ «Детский сад-школа «Вдохновение», и включает в себя: - оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в ЧОУ ; - доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника; - доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных; - другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.
- 6.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

## **VII. Охрана труда и техника безопасности**

- 7.1. В соответствии с Федеральным Законом от 30.06.2006 года № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» и необходимости создания нормальных условий для работы работодатель обеспечивает здоровые условия труда, обучение технике безопасности, разрабатывает и применяет инструкции по технике безопасности, проводит проверку знаний техники безопасности.
- 7.2. Работодатель в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстраняет от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.
- 7.3. Работодатель объявляет и проводит смотры по состоянию охраны труда и техники безопасности совместно с представительным органом работников.
- 7.4. Работодатель обеспечивает ежегодный медицинский осмотр работникам учреждения, проводит страхование сотрудников (обязательного медицинского страхования, несчастного случая на производстве профзаболеваний).

## **VIII. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

8.1. Работодатель обеспечивает повышение квалификации работников учреждения не реже одного раза в пять лет через систему учреждений дополнительного профессионального образования.

8.2. Работодатель создает условия для переподготовки педагогических работников по необходимости учреждения специальностям.

8.3. Работодатель создает условия для творческой, плодотворной работы методических объединений педагогических работников внутри образовательного учреждения.

#### **IX. Процедурные вопросы**

9.1. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора и их заключения по решению сторон (общего собрания работников и работодателя) образуется комиссия из наделенных определенными полномочиями представителей сторон. Представители сторон, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

9.2. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения переговоров.

9.3. Участники коллективных переговоров не должны разглашать полученные сведения.

9.4. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющихся участниками указанных переговоров.

9.5. При не согласии между сторонами и по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

9.6. Структура коллективного договора определена ст. 41 ТК РФ.

9.7. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня его подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

9.8. Стороны имеют право продлять срок действия коллективного договора на срок не более трех лет.