

Частное дошкольное образовательное учреждение
« Центр развития - детский сад «Семь звезд»

ИНН 3811127557, 664047, г. Иркутск, ул. А.Невского, 60, тел.: (3952) 249-836, 249-837

От работодателя:

Директор

ЧДОУ «ЦРДС «Семь звезд»



И.И. Щербакова

2016 г

От работников:

Представитель трудового
коллектива

ЧДОУ «ЦРДС «Семь звезд»

Милотина Н.П. Милотина
«01» августа 2016 г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Частного дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития детский сад
«Семь звезд»

на 2016 – 2019 г

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий Коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ЧДОУ «ЦРДС «Семь звезд».
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), закона Российской Федерации «Об образовании», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств сторон по вопросам условий труда и занятости, продолжительностью рабочего времени и времени отдыха, условий охраны труда, социальных гарантий, а также с целью создания благоприятных условий труда в учреждении.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 - Работники учреждения, являющиеся членами трудового коллектива, в лице их представителя – Милутиной Натальи Петровны;
 - Работодатель в лице его представителя - директора Щербаковой Ирины Игоревны.
- 1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.
- 1.5. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.6. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений и дополнений.
- 1.7. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.
- 1.8. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения.
- 1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.11. Коллективный договор заключается на срок - 3 года (ч.1 ст.43ТКРФ) и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

2. Трудовой договор

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с разделом ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
- 2.3. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины, то трудовой договор аннулируется (ст.61. ТК РФ).

- 2.4. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.5. Трудовой договор с работником может заключаться на неопределенный или определенный срок (срочный трудовой договор).
- 2.6. Срочный трудовой договор с работником может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.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.
- 2.7. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.
- 2.8. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).
- 2.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы ДООУ, 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).
- 2.10. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений 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.
- 2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания 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 и непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника.
- 2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что

- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) трудового коллектива в лице его представителя определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

- 3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.
- 3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
- 3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.
- 3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими впервые образования соответствующего уровня, в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.
- 3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующим законодательством.

4. Высвобождение работников

Стороны пришли к соглашению.

Работодатель обязуется:

- 4.1. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, смене режима работы, переобучению работников и т. д.
- 4.2. 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 10 лет;
 - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
 - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
 - награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
 - коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.
- 4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Режим труда и время отдыха

- 5.1. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего дня,

время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- 5.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).
- 5.5. 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.
- 5.6. По инициативе работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается коллективным договором либо Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 5.7. Сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы.
- 5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 5.9. В случаях, предусмотренных ст. 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.
- 5.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.11. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут и более 2-х часов (ст. 108 ТК РФ).

Стороны договорились:

5.12. Очередность предоставления, оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который составляется не позднее чем за две недели до наступления календарного года до 15 декабря.

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

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

5.15. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.16. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

6. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

6.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

6.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

6.3. Оплата труда работников производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией работника, определенной трудовым договором и штатным расписанием.

6.4. Работодатель может самостоятельно устанавливать систему премирования работников.

6.5. Работодатель обязан своевременно доводить до сведения работников информацию о применяемых условиях оплаты труда.

6.6. Зарплата выплачивается не реже каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

6.7. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством.

6.8. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Коллективным договором.

Стороны договорились в области обеспечения социальных гарантий работающих:

6.9. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

Работодатель обязуется:

6.10. Своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного медицинского и социального страхования.

6.11. В соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования» вести учёт и

своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и зарплате работника.

- 6.12. При составлении графика ежегодных отпусков предусматривать преимущественное право на предоставление их в летнее время женщинам, имеющим детей дошкольного и школьного возраста, другим категориям лиц, предусмотренных действующим законодательством РФ.

7. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

- 7.1. 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).
- 7.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 7.3. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда 1 раз в 3 года.
- 7.4. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 7.5. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 7.6. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с требованиями законодательства в области охраны труда.
- 7.7. Работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда обеспечивать гарантии и льготы в соответствии с законодательством.
- 7.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 7.9. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников.
- 7.10. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.
- 7.11. Проводить специальную оценку рабочих мест и по ее результатам разработать план мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда.

8. Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон.

- 8.1. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.
- 8.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и осуществляют контроль реализации плана мероприятий

по выполнению коллективного договора и его положений, отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже одного раза в год.

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