



ИНН 5404027487 ОГРН 1165476054050, 630078, г. Новосибирск, ул. Котовского, д.7/2, тел+7(383)209-20-16

УТВЕРЖДЕНО

Директор ЧДОУ детский сад «Акварелька»

Т.И.Клюшницина

Приказом от 01 августа 2024 года № _____



Общим собранием трудового коллектива

Протокол № 1 от 01 августа 2024 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Частного дошкольного образовательного учреждения

Детский сад «Акварелька»

г. Новосибирск 2024

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 ДС «Акварелька»
- 1.2. Коллективный договор заключён 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 Ефременко Светланы Викторовны;
 - Работодатель в лице его представителя – директора Ключничиной Татьяны Ивановны.
- 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 выступить 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.43ТК РФ) 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 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 приёме на работу.
- 2.5. Трудовой договор с работником может заключаться на неопределённый или определённый срок (срочный трудовой договор).

- 2.6. Срочный трудовой договор с работником может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в тех случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её 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 совмещение) и (или) у другого работодателя (внешнее совмещение). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совмещению, 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 изменения 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 ЧДОУ, изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой 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 уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы на 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 связанными 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 учётом 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 учётом перспектив развития Учреждения.
- 3.3. Работодатель обязуется:
- 3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.
- 3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем 1 раз в 5 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 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, вызванных отсутствием объёма работ, 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 2 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;
 - награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года;
 - Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся 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 приёма на работу при появлении вакансии.
- 4.4. 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.

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 днём 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, кроме отдельной должности контролёра. Привлечение работников учреждения в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в тех случаях, предусмотренных ст. 153 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 одинаково 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, перенос, 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 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 индивидуальную систему премирования работников.
- 6.5. Работодатель обязан своевременно доводить до сведения работников информацию о применяемых условиях оплаты труда.
- 6.6. Зарплата выплачивается работнику не реже, чем каждые полмесяца (25 числа текущего месяца – за первую половину месяца и 10 числа, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- 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 Социальный Фонд России.
- 6.11. В соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования» вести учёт и своевременно представлять в Социальный Фонд России 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 приёмам 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 учёт.
- 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 её результатам разработать план мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие 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.