



**Частное общеобразовательное учреждение  
«ШКОЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ «ВУНДЕРКИНД»  
(ЧОУ «Школьная Академия «Вундеркинд»)  
им. М.В. Куразова**

**ПРИНЯТО**

на педагогическом совете  
Протокол № 1 от «30» августа 2023 г.

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом директора  
ЧОУ «Школьная Академия  
«Вундеркинд» им. Куразова М.В.  
\_\_\_\_\_/Куразовой М.И./  
Приказ № 66  
от «30» 08. 2023г.

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

между ЧОУ «Школьная Академия «Вундеркинд» им. Куразова М.В.  
(Педагогический Совет ЧОУ «Школьная Академия «Вундеркинд» им. Куразова М.В. )

### **I. Общие положения**

1.1. Сторонами настоящего Договора являются ЧОУ «Школьная Академия «Вундеркинд» им. Куразова М.В. , представляемое Директором Учреждения, действующего на основании Решения №1 от 30 августа 2023г. , именуемое далее «Работодатель» и Педагогический Совет Школы, именуемый далее «Коллектив», на основании протокола общего собрания.

1.2. Настоящий Договор заключен для регулирования социально-трудовых отношений в Учреждении.

Условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными. Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются обязательными для сторон Договора.

1.3. Срок действия Договора составляет 3 года и исчисляется со дня его подписания.

1.4. Стороны вправе в любое время в течение срока действия Договора вносить в Договор изменения и Дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для коллективных переговоров (глава 6 ТК РФ).

Односторонний отказ от принятых по Договору обязательств в течение срока действия Договора не допускается.

1.5. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования Договор сохраняет свою силу в течение всего срока действия.

## **II. Системы оплаты труда**

2.1. Оплата труда каждого работника Учреждения зависит от его трудового вклада, квалификации, количества и качества труда и максимальным размером не ограничивается.

2.2. Размер заработной платы работников Учреждения определяется системами оплаты труда, основанными на тарифной ставке и на должностном окладе и включают в себя базовые ставки и базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам работников, повышающие коэффициенты базовых ставок и окладов, компенсирующие и стимулирующие доплаты и надбавки в процентах или рублях к ставкам и окладам, социальные выплаты.

2.3. Системы оплаты труда в Учреждении устанавливаются локальными нормативными актами Работодателя, принятыми в соответствии с территориальным отраслевым соглашением, муниципальными правовыми актами, нормативными правовыми актами, федеральным законодательством и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти.

2.4. Системы оплаты труда, применяемые Работодателем, предусматривают: заработную плату в виде оклада, согласно штатному расписанию

## **III. Повышение квалификации. Профессиональная переподготовка работников учреждения**

3.1 Работники учреждения имеют право регулярно повышать свою квалификацию и проходить профессиональную переподготовку на курсах в институтах повышения квалификации и в иных формах, в т. ч. с освобождением от работы с сохранением заработной платы. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка работников осуществляется в соответствии с планом, утверждаемым Работодателем ежегодно, с учетом пожеланий заинтересованных работников.

3.3. План определяет персональный список, сроки, формы, а также перечень направлений, специальностей и профессий повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников Учреждения на каждый финансовый (календарный) год. План должен соответствовать программе и перспективам развития Учреждения.

3.4. Работодатель обязан:

- обеспечить прохождение повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки работника не реже чем один раз в пять лет;
- в случае направления работника на курсы, в институты повышения квалификации по программам очной формы обучения, сохранять за ним место;
- обеспечить возможность аттестации педагогических работников в соответствии с действующим Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений;
- повышать квалификационные разряды и размеры оплаты труда работников в соответствии с итогами аттестации.

#### **IV. Условия высвобождения работников**

4.1. Работодатель обязуется уведомлять заблаговременно о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры Учреждения, организации труда, применяемых в Учреждении технологий обучения и воспитания, возможными последствиями которых могут быть изменения условий труда работников.

4.2. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей), в первую очередь, принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
- сокращение численности административно-управленческого персонала;
- ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей по согласованию с руководителями Учреждения;
- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий - на все иные имеющиеся в Учреждении вакансии.

4.3. Стороны пришли к соглашению о том, что преимущественное право сохранения рабочих мест при сокращении численности или штата работников Учреждения при равной производительности труда и квалификации, кроме работников, перечисленных в ст. 179 Трудового кодекса РФ имеют также:

- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работники, имеющие стаж непрерывной работы в Учреждении более 10 лет.

4.4. В случае сокращения численности или штата работников Работодатель обязуется с момента вручения уведомления о предстоящем сокращении предоставить уведомлённому работнику всю необходимую документацию

для

постановки на учёт в органы занятости, а также при возможности содействовать дальнейшему трудоустройству своими силами или через службу занятости.

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

5.1. Режимы рабочего времени работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Учреждения, учебным расписанием и планами воспитательных мероприятий.

По соглашению между работником и Работодателем работнику может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы в индивидуальном порядке.

5.2. Правила внутреннего трудового распорядка и графики сменности утверждаются Работодателем. Расписания учебных занятий с воспитанниками и планы воспитательных мероприятий утверждаются Работодателем с соблюдением прав и гарантий работников, предусмотренных трудовым законодательством, а также с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

5.3. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в исключительных случаях, при наличии объективной необходимости и с согласия работника. При этом с работниками, привлекаемыми к работе, заблаговременно должны быть согласованы размер и(или) вид компенсации за работу в выходные и праздничные дни: предоставление другого дня отдыха, либо оплата выполненной работы в двукратном размере, либо присоединение отработанного дня к оплачиваемому отпуску.

5.5 Матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком-инвалидом или ребенком, страдающим тяжелой формой хронического заболевания, до достижения им возраста 3 лет, Администрация продлевает ежегодно указанный отпуск на срок до одного года, но не более, чем до достижения ребенком 6-летнего возраста.

5.6. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков.

5.7. График отпусков утверждается Работодателем и доносится до сведения работников.

5.8. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы на срок до 30 дней может предоставляться работнику по его заявлению, при условии обеспеченности нормального осуществления деятельности Учреждения.

С согласия Работодателя ежегодный оплачиваемый отпуск работника, предусмотренный графиком отпусков, переносится на другое время по

семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

5.9. Работникам по их заявлению предоставляется в летнее время отпуск без сохранения заработной платы сроком до 30 календарных дней.

5.10. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в зависимости от соглашения в следующих случаях:

- свадьбы работника или его детей;
- рождения ребенка у работника или его детей;
- проводов детей работника на военную службу;
- переезда на новое место жительства;
- похорон близких родственников.

## **VI. Условия и охрана труда работников**

6.1. Работодатель своевременно производит контроль условий труда и санитарно-технического состояния Учреждения, выполняет ежегодно в срок до 1 октября все запланированные мероприятия по подготовке Учреждения к работе в зимних условиях.

6.2. Работодатель обеспечивает проведение с работниками, вновь поступающими на работу либо переводимыми на другую работу в Учреждении, обучения и первичного инструктажа по правилам охраны труда, жизни и здоровья воспитанников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим; осуществляет проверку знаний работниками правил охраны труда и техники безопасности два раза в год.

6.3. Работодатель разрабатывает и утверждает инструкцию по охране труда и технике безопасности для каждого рабочего места.

6.4. Работодатель организует текущий ремонт помещений Учреждения, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и т. п. в плановом порядке, с учетом предложений комиссии по охране труда и технике безопасности. В экстренных ситуациях для восстановления нормальных условий труда Администрация обязана проводить внеплановый ремонт.

6.5. В помещениях здания и на территории Учреждения курение запрещается.

6.6. Работодатель принимает меры по постоянному обеспечению безопасных проходов к Учреждению в зимний период: очищению пешеходных дорожек от снега и льда или обработке обледенелых участков песком.

6.7. Работодатель обязан отменить проведение занятий и выполнение других видов работ в помещениях, где температура ниже 14° С, освещенность или другие условия труда не соответствуют норме (по заключению комиссии по

охране труда).

6.8. Работодатель предоставляет:

- работникам Учреждения, имеющим детей, место в дошкольных и школьных отделениях (при наличии возможности).

## **VII. Контроль исполнения настоящего договора**

7.1. Контроль исполнения обязательств по настоящему Договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

7.2. Работодатель своевременно выполняет свои обязательства по Договору и отчитывается перед Педагогическим Советом Школы о выполнении обязательств по Договору за год.

7.3. Работодатель проводит один раз в год сплошную проверку выполнения Договора с последующим обсуждением способов его реализации на собрании коллектива работников учреждения, рассматривает критические замечания работников, поступившие в ходе обсуждения.

7.4. В случае нарушения условий Договора или невыполнения обязательств, принятых в соответствии с Договором, виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

## **VII. Заключительные положения**

8.1. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.

8.2. Стороны пришли к соглашению о том, что переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за 2 месяца до окончания срока действия настоящего Договора.

