

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между администрацией и профсоюзным комитетом

муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения города Новосибирска
«Детский сад № 215 комбинированного вида
«Кораблик детства»

на 2014-2017 г.г.

От работодателя:
Заведующий
С.М. Волкова

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
О.Г. Павлова



Принят на Общем собрании трудового коллектива:
Протокол № 14 от «25» июня 2014 г.

Коллективный договор зарегистрирован органом по труду
администрации Центрального округа города Новосибирска
Регистрационный № _____ от «___» _____ 20__ г.

Руководитель органа по труду

Ф.И.О.

Коллективный договор (дополнения, изменения)	МКД04
«Дсе № 215 комб. вида «Кораблик детства»	
зарегистрирован в отделе экономического развития и трудовых	
отношений администрации Центрального округа по Железнодорожному,	
Завьяловскому и Центральному районам города Новосибирска	
Регистрационный номер	1001/2014
Количество листов	29
Специальный отдел экономического	
развития и трудовых отношений	

Отдел
экономического
развития и
трудовых
отношений

1

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между администрацией муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 215 комбинированного вида «Кораблик детства» (далее - Учреждение), в лице заведующего, с одной стороны и работниками Учреждения, являющимися членами первичной профсоюзной организации, с другой стороны, от имени и по поручению которых его подписал председатель первичного профсоюзного комитета. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, уполномочили председателя первичного профсоюзного комитета (далее – профком) представлять их интересы во взаимоотношения с Работодателем, в том числе подписать настоящий Коллективный договор.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения.

1.2. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений в Учреждении, способствующей стабильной работе;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе на временных, независимо от профсоюзного членства. Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.4. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются приложением к коллективному договору.

1.6. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия Коллективного договора.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с заведующим Учреждением.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) 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. Настоящим коллективным договором устанавливается перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- положение об установлении системы оплаты труда работников Учреждения;
- положение о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения;
- положение о размерах компенсационных выплат за совмещение, расширение зоны обслуживания и замены временно отсутствующих работников Учреждения;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- другие локальные нормативные акты, принятые и утвержденные в установленном Уставом Учреждения порядке.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ И РАСТОРЖЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом 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 и настоящим коллективным договором.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Работодатель или его полномочный представитель при заключении трудового договора с работником обязан ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в Учреждении.

2.3. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора;
- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, размер компенсационных выплат);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании (не устанавливается испытание при приеме на работу для беременных женщин, женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

2.6. Объем работы педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по плану воспитательно - образовательной работы, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении по согласованию с профкомом.

Объем нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.7. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их с объемом педагогической нагрузки на новый учебный год в письменном виде.

2.8. Объем педагогической работы педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.9. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

2.10. Педагогическая работа на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.11. Уменьшение или увеличение объема педагогической работы в течение учебного года по сравнению с объемом педагогической работы, оговоренной в трудовом договоре или приказе заведующего Учреждением, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по планам воспитательно-образовательной работы и программам, сокращения количества групп;
 - временного увеличения объема в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же Учреждении на все время простоя либо в другом Учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца;
 - восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту работу;
 - возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.12. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При указанных переводах оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.13. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Учреждение создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ. Педагогический работник имеет право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

Работодатель обеспечивает профессиональное обучение (переобучение) и повышение квалификации женщин, возвращающихся из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, за счет собственных средств. На время повышения квалификации (переподготовки) без отрыва от производства женщинам производится доплата до среднего заработка работников соответствующей специальности.

2.14. Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые предоставляются гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.15. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, изменением подведомственности Учреждения либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы;
- 12) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 13) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.16. Учреждение обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профсоюз проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения Учреждения. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.17. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, имеют: лица, 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 (и другие категории работников).

2.18. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации организации (индивидуального предпринимателя). Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству по прежней профессии, специальности, квалификации у другого работодателя, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.19. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

2.20. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- введение и отмена режима неполного рабочего времени ([ч. 5 ст. 74](#) Трудового кодекса РФ);
- принятие штатного расписания;
- перечень информации о работнике, порядок обработки, хранения и использования персональных данных работника, а также передачи персональных данных работника в пределах одного Учреждения ([ст. ст. 85, 86, 87 и 88](#) Трудового кодекса РФ);
- привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных [ч. 2 ст. 99](#) Трудового кодекса РФ;
- определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем ([ст. 101](#) Трудового кодекса РФ);
- разделение рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы ([ст. 105](#) Трудового кодекса РФ);
- определение порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни ([ст. 153](#) Трудового кодекса РФ);
- привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ ([ст. 113](#) Трудового кодекса РФ);
- установление дополнительных оплачиваемых отпусков ([ст. 116](#) Трудового кодекса РФ);
- утверждение графика отпусков ([ст. 123](#) Трудового кодекса РФ);
- введение системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение платы за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу ([ст. 135](#) Трудового кодекса РФ);
- утверждение формы расчетного листка ([ч. 2 ст. 136](#) Трудового кодекса РФ);
- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда ([ст. 147](#) Трудового кодекса РФ);
- введение и применение системы нормирования труда ([ст. 159](#) Трудового кодекса РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда ([ст. 162](#) Трудового кодекса РФ);
- введение мер, предотвращающих массовые увольнения работников ([ст. 180](#) Трудового кодекса РФ);
- принятие и утверждение правил внутреннего трудового распорядка ([ст. 190](#) Трудового кодекса РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждение перечней необходимых профессий и специальностей ([ст. 196](#) Трудового кодекса РФ);
- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения ([ст. 221](#) Трудового кодекса РФ);
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя ([ст. 82, 374](#) Трудового кодекса РФ);
- заключение коллективного договора ([ст. 40](#) Трудового кодекса РФ);
- создание комиссий по охране труда ([ст. 218](#) Трудового кодекса РФ), инструкций по охране труда ([ст. 225](#) Трудового кодекса РФ), соглашение по охране труда ([ст. 212](#) Трудового кодекса РФ);
- правила и инструкции по охране труда работников, положения об аттестации рабочих мест ([ст. 212 ТК РФ](#)) и о службе охраны труда в организации ([ст. 217 ТК РФ](#));
- составление графиков сменности ([ст. 103](#) Трудового кодекса РФ);
- приказы о системе оплаты труда ([ст. 144](#) Трудового кодекса РФ)
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей ([ст. 196](#) Трудового кодекса РФ);
- расследование несчастных случаев на производстве и в процессе осуществления образовательной деятельности ([ст. 229](#) Трудового кодекса РФ);
- тарификация педагогических работников ([ст. 143](#) Трудового кодекса РФ).

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

3.1. Основные права и обязанности работников.

3.1.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.1.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с утвержденной должностной инструкцией;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, а также иные локальные акты, утвержденные в установленном порядке;
- соблюдать трудовую дисциплину, режим экономии, в том числе при использовании электроэнергии;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- за 30 минут до начала рабочего времени информировать непосредственного руководителя о невозможности выхода на работу;
- незамедлительно (в течение 3 минут) сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью воспитанников, людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

3.2. Основные права и обязанности работодателя.

3.2.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- принимать локальные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров на соответствие занимаемой должности. Включает в тарификационную комиссию по Учреждению представителей профкома.
- не устанавливать испытание при приеме на работу для беременных женщин, женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов;
- обеспечить профессиональное обучение (переобучение) и повышение квалификации женщин, возвращающихся из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, за счет собственных средств. На время повышения квалификации (переподготовки) без отрыва от производства женщинам производится доплата до среднего заработка работников соответствующей специальности.
- обеспечить сохранение рабочего места за женщиной в течение 3-х лет после рождения ребенка;
- в целях создания здоровых и безопасных условий труда:
 - обеспечивает выполнение Соглашения по охране труда и ТБ в полном объеме;
 - предоставляет всем работникам Учреждения возможность для прохождения профилактического медицинского осмотра с последующим документальным подтверждением использования этих дней по назначению;
 - не привлекает к дежурству в ночное время, в выходные и праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- освободить от родительской платы в дошкольном учреждении родителей детей штатных работников Учреждения на основании постановления мэрии города Новосибирска.

3.3. Основные права и обязанности профкома:

- осуществляет в пределах своей компетенции контроль над соблюдением администрацией и работниками трудового законодательства в части: приема и увольнения сотрудников, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий, выполнения установленных норм труда, качество выполняемой работы, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, инструкций по охране труда;
- контролирует ход выполнения мероприятий, включенных в Коллективный договор;
- участвует в работе комиссии по приемке Учреждения к новому учебному году;
- участвует в работе тарификационной комиссии Учреждения.

3.4. Стороны совместно:

- обеспечивают контроль над созданием здоровых и безопасных условий труда в Учреждении, своевременным расследованием несчастных случаев на производстве и возмещением ущерба;
- осуществляют подготовку материалов на награждение сотрудников, присвоение званий.

3.5. Гарантии профсоюзной деятельности.

3.5.1. Стороны договорились о том, что:

3.5.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

3.5.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 Трудового кодекса РФ).

3.5.1.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

3.5.1.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2; п. 3 и п. 59 ст. 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

3.5.1.5. Учреждение обязано предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

3.5.1.6. Учреждение обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза (при наличии их письменных заявлений).

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % .

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

3.5.1.7. Высвобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов в созываемых профсоюзом съездах, конференциях, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

3.5.1.8. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 Трудового кодекса РФ).

3.5.1.9. Учреждение предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

3.5.1.10. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других. (ст. 52-53, 370-372 Трудового кодекса РФ);

3.6. Профком обязуется:

3.6.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудового кодекса РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

3.6.2. Осуществлять контроль за соблюдением Учреждением и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.6.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы и иных фондов Учреждения.

3.6.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесений в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

3.6.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 Трудового кодекса РФ).

3.6.6. Направлять учредителю Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 Трудового кодекса РФ).

3.6.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

3.6.8. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

3.6.9. Участвовать в работе с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников Учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

3.6.10. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

3.6.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

3.6.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

3.6.13. Совместно с Учреждением обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Учреждением в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

3.6.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, расписанием занятий, графиком сменности, утверждаемыми Учреждением по согласованию с профсоюзным органом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

В Учреждении устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Сторожа устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период утверждается ежегодно приказом работодателя. Сторожа работают по утвержденному графику.

Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 333 Трудового кодекса РФ). Конкретная продолжительность рабочего дня педагогического персонала устанавливается исходя из требований законодательства РФ.

Медицинским работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 39 часов в неделю (статья 350 Трудового кодекса РФ).

Продолжительность дня административно-хозяйственного, обслуживающего персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели в соответствии с утвержденным графиком.

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.

Сокращенная рабочая неделя на 1 час с оплатой неотработанного времени устанавливается для женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов.

4.2. Перечень работников с ненормированным рабочим днем:

- главный бухгалтер;
- заведующий.

4.3. При сменных работах, работники работают по графику сменности, являющемуся неотъемлемой частью трудового договора. Работники чередуются по сменам равномерно.

4.4. При гибком графике рабочего времени начало, окончание и перерывы определяются трудовым договором.

4.5. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ Работодателем может производиться в исключительных случаях и в пределах, предусмотренных действующим законодательством РФ.

4.6. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.8. Нерабочие праздничные дни, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.2. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в Учреждении составляет 30 минут. Воспитатели и младшие воспитатели обедают вместе с детьми.

5.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

5.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

5.5. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью, установленной действующим законодательством РФ.

5.6. Лицам, занимаемым должности с вредными условиями труда в соответствии с Постановлением СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 года № 298/п-22 (старшая медицинская сестра, повара, машинист по стирке и ремонту спецодежды) по результатам аттестации рабочих мест, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

5.7. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, а именно:

- главному бухгалтеру - 3 календарных дня;
- заведующему хозяйством – 3 календарных дня.

5.8. Остальным категориям работников предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. При наличии путевки для санаторно-курортного лечения работнику переносится отпуск по письменному заявлению.

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

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

5.10. Учреждение имеет право предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

Учреждение обязано на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

5.11. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

5.12. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, могут предоставляться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Порядок оплаты труда регламентируется Положением об оплате труда в Учреждении, разработанным в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, и принятым работодателем с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом.

6.2. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований.

Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников.

6.3. Оплата труда работников Учреждения строится на единых принципах оплаты труда работников учреждений отрасли образования на основе должностных окладов, ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Работодатель:

6.4.1. Анализирует качественный состав работников Учреждения. Своевременно утверждает тарификацию в соответствии с муниципальными правовыми актами города Новосибирска.

6.4.2. Обеспечивает своевременность выплаты заработной платы, правильность и своевременность начисления установленных выплат.

6.4.3. Устанавливает по согласованию с профкомом доплаты за работу с вредными и иными условиями труда по итогам аттестации рабочих мест.

Результаты аттестации рабочих оформляются приказом по Учреждению.

6.4.4. Извещает в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 Трудового кодекса РФ).

6.4.5. Выплачивает отпускные не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 Трудового кодекса РФ), а при увольнении – в последний день работы (ст. 80 Трудового кодекса РФ).

6.5. Председатель профкома:

6.5.1. Осуществляет контроль над правильностью и своевременностью выплаты работникам заработной платы, компенсаций, пособий, доплат, надбавок, установления окладов.

6.5.2. Осуществляет контроль над ведением трудовых книжек сотрудников, за правильностью исчисления общего и трудового стажа.

6.6. Стороны совместно:

6.6.1. Разрабатывают Положение о порядке и условиях распределения стимулирующей части и принимают его на общем собрании трудового коллектива.

6.6.2. Представляют работников Учреждения к поощрению:

- за особые заслуги,
- в связи с юбилейными и праздничными датами,
- ветеранов педагогического труда за особый вклад в развитие Учреждения.

6.7. Оплата труда работников Учреждения определяется трудовым договором, исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности Учреждения и работника в соответствии с системой оплаты труда.

Доля (часть) фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы иных работников, за исключением работников, осуществляющих основную деятельность в отрасли, составляет не более 40%.

К работникам, осуществляющим основную деятельность в отрасли, относятся:

- старший воспитатель;
- воспитатель;
- младший воспитатель;
- учитель-логопед;
- музыкальный руководитель;
- педагог-психолог;
- инструктор по физической культуре;
- медицинская сестра;
- старшая медицинская сестра.

6.8. Заработная плата выплачивается работнику два раза в месяц: 20 числа текущего месяца выплачивается аванс и 10 числа месяца, следующего за отчетным, производится окончательный расчет. Заработная плата перечисляется работникам на банковскую карточку.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически отработанное время, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

При выплате заработной платы 5 числа месяца, следующего за расчетным, работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается приказом руководителя Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.9. Заработная плата работника, отработавшего норму часов и качественно выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

Минимальная заработная плата включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени, исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), включающую тарифную ставку (оклад) или оплату труда по бестарифной системе, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.10. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

- должностной оклад по должностям руководителей, специалистов и служащих и оклады по профессиям рабочих,

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

6.11. В базовом фонде оплаты труда предусматриваются средства для выплаты:

- окладов по должностям (профессиям) работников;

- выплат компенсационного характера;

- районный коэффициент.

6.12. Размеры должностных окладов работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска от 08.05.2013 № 4440 "Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и окладов по профессиям рабочих", постановлением мэрии города Новосибирска от 29.05.2013 № 5068 "Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам в муниципальных учреждениях образования города Новосибирска", с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.12.1. Размер должностного оклада главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

6.12.2. Изменение размера должностного оклада производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности (со дня достижения соответствующего стажа, при условии наличия документов в учреждении, либо с момента представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада);

- при получении образования или восстановлении документов об образовании (со дня представления соответствующего документа);

- при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией). За педагогическими работниками, у которых срок действия присвоенной первой или высшей квалификационной категории истек в период длительного отпуска сроком до одного года, отпуска по беременности и родам и (или) отпуска по уходу за ребенком, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на период одного года с момента выхода на работу.

Размеры должностных окладов работников также изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов отрасли.

При изменении размера должностного оклада с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

6.12.3. Работники, не имеющие требуемого квалификационного уровня, но обладающие достаточным практическим опытом работы и выполняющие качественно и в полном объеме должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности, и должностные оклады им устанавливаются также, как и работникам, соответствующим требованиям профессиональной подготовки и уровню квалификации, необходимой для работы по направлению профессиональной деятельности.

6.12.4. Тарификация работников производится один раз в год, по состоянию на 1 сентября. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в месяце.

6.12.4.1. Порядок определения уровня образования и стажа педагогической работы.

Уровень образования работников при установлении должностного оклада определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.

Среднее профессиональное образование подтверждается дипломами государственного образца об окончании училища или техникума, а также приравненных к ним средних специальных учебных заведений.

Высшее профессиональное образование подтверждается дипломами государственного образца об окончании университета или института, а также приравненных к ним высших учебных заведений.

Наличие у работников диплома государственного образца бакалавра, специалиста с высшим профессиональным образованием, магистра дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может устанавливаться на основании документов за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности. Документы должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, должности и времени работы в этой должности с указанием даты выдачи справки и сведения.

В случае утраты документов о стаже работы стаж может устанавливаться на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке при подтверждении свидетелями стажа за период совместной работы.

6.13. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

Верхний предел объема педагогической работы, который может быть установлен педагогическим работникам в Учреждении, не устанавливается.

6.14. Виды компенсационных выплат, размер и порядок установления определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников Учреждения.

6.15. Размер компенсационных выплат не может быть меньше предусмотренных законодательством РФ, в том числе:

6.15.1. Выплаты за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) 35 % части должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

6.15.2. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора приказом заведующего Учреждением с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и максимальным размером не ограничивается.

6.15.3. Размер доплаты за работу в выходной день и (или) нерабочий праздничный день устанавливается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.15.4. Доплата за сверхурочную работу оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.15.5. Доплата за выполнение тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по итогам аттестации рабочих мест.

6.15.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями осуществляются в виде районного коэффициента, который начисляется к заработной плате работников (должностным окладам (окладам), компенсационным и стимулирующим выплатам) в размере, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области. Районный коэффициент в размере 1,25 начисляется на все виды выплат, в том числе стимулирующие.

6.16. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса,

развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

6.17. Размеры и виды стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения и выплачиваются за счет средств, выделяемых бюджетом.

6.18. Система стимулирующих выплат предусматривает:

- постоянные стимулирующие выплаты** - стимулирующие выплаты, устанавливаемые работнику на продолжительный срок, но не более 1 года и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются;
- стимулирующие выплаты по итогам мониторинга** - стимулирующие выплаты, устанавливаемые работнику на срок до 6 месяцев по итогам анализа качества выполненной работником работы за предшествующий отчетный период по установленным критериям;
- разовые стимулирующие выплаты** - стимулирующие выплаты, устанавливаемые работнику по итогам работы за конкретный месяц, на основании утвержденных критериев по каждой должности.
- премиальные выплаты** - стимулирующие выплаты, устанавливаемые работнику по итогам работы за месяц, календарный, учебный год с учетом личного вклада работника в общие результаты труда, за выполнение срочных заданий, проведение внеплановых мероприятий, осуществление комплекса мер по модернизации образования.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера главному бухгалтеру не должен превышать максимальный размер выплат стимулирующего характера заведующему Учреждением, установленных при заключении с ним трудового договора.

6.19. При установлении стимулирующих выплат используются следующие принципы оценки трудовой деятельности:

- единая процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- беспристрастность и объективность оценки трудовой деятельности работника;
- комплексный анализ результатов труда.

7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении возлагаются на работодателя.

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;

- создать комиссию по охране труда, содействовать ее работе;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда, проведение обучения по охране труда и проверку знаний по охране труда в установленные сроки, стажировку на рабочем месте;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.3. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников и детей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

7.4. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

8. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

8.1. Работодатель обеспечивает реализацию федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает организацию мероприятий по санаторно-курортному лечению и оздоровлению работников и членов их семей;
- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;
- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

9. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель гарантирует Профсоюзному комитету получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

9.2. Профсоюзный комитет признает, что проведение профсоюзных собраний работников Учреждения в рабочее время допускается по согласованию с работодателем.

9.3. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Новосибирской области и муниципально-правовыми актами города Новосибирска. Работодатель предоставляет профорганизации в бесплатное пользование необходимое помещение, оборудование. Хозяйственное содержание (уборка, ремонт и т. д.) является обязанностью работодателя.

9.4. Членам выборных профсоюзных органов предоставляется 2 оплачиваемых часа в неделю для выполнения профсоюзной работы. Председателю профсоюзного комитета, за выполнение обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией, производятся ежемесячные выплаты стимулирующего характера в размере 10% от базового оклада.

9.5. При краткосрочной профсоюзной учебе членам профсоюзных органов работодатель сохраняет среднюю заработную плату и выплачивает командировочные расходы в установленном законодательством порядке.

9.6. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.

9.7. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Профсоюзный комитет содействует реализации настоящего договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

10. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

10.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций (учреждений). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам.

10.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и нормативно-правовыми актами Новосибирской области.

10.3. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев.

10.4. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников (указываются сроки осуществления контроля).

11.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.6. Контроль над выполнением Коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон, а также сторонами самостоятельно. Представители Работодателя назначаются приказом заведующего Учреждением, представители профсоюзного комитета избираются на заседании первичной профсоюзной организации. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончаний срока действия данного договора.

Заведующий

С.М. Волкова _____ //

«16» июня 2014 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации

О.Г. Павлова _____ //

«16» июня 2014 г.