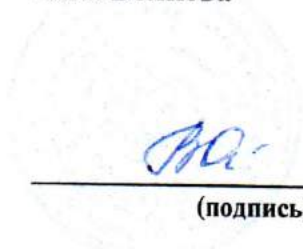


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и профсоюзным комитетом
муниципального казенного дошкольного образовательного
учреждения города Новосибирска
«Детский сад № 215 комбинированного вида «Кораблик детства»
на 2017-2020 г.г.

от Работодателя
Заведующий
МКДОУ д/с № 215
С.М. Волкова



С.М. Волкова

(подпись)

08.06.17

от Работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКДОУ д/с № 215
О.Г. Павлова



О.Г. Павлова

(подпись)

**Принят на Общем собрании трудового коллектива
Протокол № 02 от 02. 06. 2017 года**

Регистрационный № _____ от « ____ » _____ 2017 г.

Руководитель органа по труду _____

Департамент экономики, стратегического
планирования и инвестиционной политики
мэрии города Новосибирска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

в комитете по труду мэрии города Новосибирска

10-17 14 06 17

Регистрационный № _____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

Председатель
комитета по труду
мэрии города Новосибирска *Альберт С. В.*

(подпись) (инициалы, фамилия)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 215 комбинированного вида «Кораблик детства» (далее - Учреждение) в лице заведующего, с одной стороны, и трудовым коллективом с другой стороны, от имени и по поручению которого его подписал профсоюзный комитет.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые 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 детского сада, в том числе на временных работников и работников, заключивших трудовой договор о работе по совместительству, независимо от профсоюзного членства. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет 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 после его подписания.

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

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 о системе оплаты труда работников;
- положение о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам;

- 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;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, доплата за выполнение работ с вредными условиями труда, сокращенная рабочая неделя.
- другие локальные нормативные акты.

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 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями 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.

2.3. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника - 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.
- 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 или соответствующими положениями профессиональных стандартов;
- 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 настоящим Трудовым Кодексом или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, размер компенсационных и стимулирующих выплат);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у работодателя);

• компенсации за работу с вредными 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 Кодексом и иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленными 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 его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

• об испытании;

• о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

• об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

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. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.7. Учебная нагрузка 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.

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

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе заведующего Учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- временного увеличения объема учебной нагрузки 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 учебную нагрузку;

- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. 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.

2.12. 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, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ. Повышение квалификации педагогических работников проводится не реже чем один раз в три года.

2.13. 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 его реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимую 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.

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).

2.14. 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 ТК РФ, имеют: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

2.15. 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. 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.

2.16. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

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

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- заключение коллективного договора (ст. 40 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ), к работе в выходные и праздничные дни (ст. 111, 112 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ), продление или перенос отпуска (ст. 124 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК 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 (статья 221 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ), инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- приказы о системе оплаты труда (ст. 144 ТК РФ)
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- расследование несчастных случаев в Учреждении (ст. 229 ТК РФ);
- тарификация педагогических работников (ст.143 ТК 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;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.1.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- 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;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся 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;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров;
- предоставляет всем работникам Учреждения возможность для прохождения периодического медицинского осмотра.

3.3. Основные права и обязанности профкома:

- осуществляет в пределах своей компетенции контроль над соблюдением администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий;
- контролирует ход выполнения мероприятий, включенных в Коллективный договор;
- участвует в работе комиссии по приемке Учреждения к новому учебному году;
- участвует в работе аттестационной комиссии Учреждения.

3.4. Стороны совместно:

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

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).

Сторожакам 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. (статья 333 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 продолжительность рабочего времени устанавливается для работников условия труда на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3.3 класса.

4.2. Главному бухгалтеру за работу с ненормированным рабочим днем устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 3 календарных дня.

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.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

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

5.3. Перерыв на обед в Учреждении установлен на рабочем месте. Воспитатели и младшие воспитатели обедают вместе с детьми.

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. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором по результатам специальной оценки условий труда:

- Класс условий труда (вредный) 3.2. – 8 календарных дней.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска – 7 календарных дней, может быть заменена работнику денежной компенсацией.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

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) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

5.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

5.10.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней в случаях:

- смерти близких родственников (детей, супруга, родителей);
- работникам при рождении ребенка в семье;

- бракосочетания самого работника или его детей;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Порядок оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 215 комбинированного вида «Кораблик детства» регламентируется Положением о системе оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 215 комбинированного вида «Кораблик детства» и Положением о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 215 комбинированного вида «Кораблик детства». Положения разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом города Новосибирска, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», постановлением мэрии города Новосибирска от 26.04.2013 № 4153 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска», постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8204 "Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношениях которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска", тарифным соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным Главному управлению образования мэрии города Новосибирска на 2012-2014 г.г.

6.2. Выплата заработной платы работнику за текущий месяц осуществляется не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца и 10 число месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на счет работника в обслуживающем банке.

При выплате заработной платы, 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.

6.3. 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 безтарифной системе, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.4. Работодатель:

6.4.1. Анализирует качественный состав работников Учреждения. Своевременно утверждает тарификацию в соответствии с Отраслевым соглашением.

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

6.4.3. Устанавливает повышенный размер оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

По согласованию с Профсоюзным комитетом и в зависимости от результатов специальной оценки условий труда оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

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 ТК РФ).

6.4.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК), а выплаты при увольнении – в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

6.5. Председатель профкома:

6.5.1. Осуществляет контроль за 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 фонда оплаты труда работникам муниципального казенного дошкольного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 215 комбинированного вида «Кораблик детства» и Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 215 комбинированного вида «Кораблик детства», регламентирующее порядок и условия распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, размеры компенсационных выплат за совмещение, расширение зоны обслуживания, замену временно отсутствующих работников Учреждения и принимают их на общем собрании трудового коллектива.

6.7. Системы оплаты труда работников устанавливаются 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) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- д) мнения представительного органа работников.

6.8. Оплата труда работников Учреждения определяется трудовым договором, исходя из результативности, качества и условий труда, особенностей деятельности Учреждения и работника.

6.9. Зарплата работников Учреждения включает в себя:

- должностной оклад по должностям руководителей, специалистов и служащих и оклады по профессиям рабочих;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

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

- окладов по должностям (профессиям) работников;
- выплат компенсационного характера;
- районный коэффициент.

6.11. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работникам Учреждения. Размеры должностных окладов по должностям служащих и окладов по профессиям рабочих утверждаются постановлением мэра города Новосибирска в зависимости от сложности выполняемых работ и квалификации работников и учитывают требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации специалистов и характеристик работ профессий рабочих,

необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

6.12. Виды компенсационных выплат, размер и порядок установления определяются ст. 144 Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Губернатора Новосибирской области, постановлением мэра от 26.04.2013 № 4153 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска». Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам), определенным трудовым договором.

6.13. Размер доплат за совмещение, расширение зоны обслуживания и замену временно отсутствующих работников устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 215 комбинированного вида «Кораблик детства».

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

6.14.1. Доплата за работу в ночное время в размере 35 % часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

6.14.2. За работу в нерабочий праздничный день в случаях, предусмотренных законодательством, устанавливается выплата:

работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, которым установлен месячный оклад, - в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в 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.

6.14.3. Доплата за сверхурочную работу оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере.

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

6.14.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями осуществляются в виде районного коэффициента, который начисляется ко всем выплатам, предусмотренным системой оплаты труда, в размере 25%.

6.14.5. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.14.6. Доплата за выполнение работ в соответствии со специальной оценкой условий труда устанавливается законами и иными нормативными правовыми актами.

В Учреждении устанавливаются следующие размеры доплат к должностному окладу (окладу) работникам, занятым на работах с вредными условиями труда:

1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются работодателем, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, в трудовом договоре по результатам специальной оценки условий труда:

- Класс условий труда (вредный) 3.1. – 4%;
- Класс условий труда (вредный) 3.2. – 6%.

2. Доплата за особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников устанавливается в следующем размере:

- Педагогическим работникам – 20% от оклада, младшему воспитателю – 15 % от оклада за работу и выполнение должностных обязанностей в группах с детьми, имеющими тяжелые нарушения речи и другими обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.
- Доплату в размере 15 % от оклада педагогическим работникам выполняющим работу в группе с воспитанниками в возрасте до 3 лет.

6.15. 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.

6.16. Размеры и виды стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам муниципального казенного дошкольного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 215 комбинированного вида «Кораблик детства»

6.17. Изменения в заработной плате педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, производятся:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности (со дня поступления на работу в данное Учреждение);
- при получении образования или восстановлении документов об образовании (со дня представления соответствующего документа);
- при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией).

6.18. В период отмены занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

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:

- безопасные условия труда в Учреждении;
- 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 сертифицированных 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, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Учреждения не реже 1 раза в 3 года;
- обеспечивать проверку знаний работников Учреждения по охране труда 1 раз в год;

- 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;
- обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований);
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах;
- 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;
- 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;
- создание комиссии по охране труда;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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 в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- 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. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8. Стороны договорились, что:

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

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

8.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

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

8.5. 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.

8.6. Контроль над выполнением Коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон, а также сторонами самостоятельно. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

8.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

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

Заведующий
МКДОУ д/с № 215


С.М. Волкова

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКДОУ д/с № 215


О.Г. Павлова

Speciesname faciente, nomen generis
in primis nec minus Regni
adscriptioque MDCXCVII
est hanc de

