

Юридический адрес работодателя:
630120, г.Новосибирск,
Ул. Фасадная 25/2
т./ф. 350-95-34

Обсужден на собрании
трудового коллектива
количество работников 64
«25» 05 2017г.

**Коллективный договор
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
города Новосибирска «Детский сад № 405
комбинированного вида »
на 2017- 2020 годы**

Департамент экономики, стратегического
планирования и инвестиционной политики
мэрии города Новосибирска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

в комитете по труду мэрии города Новосибирска

Регистрационный № 20-17 от «26» 07 2017г.

Председатель
комитета по труду
мэрии города Новосибирска

(подпись) (инициалы, фамилия)

Александр Александрович **МВ**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКДОУ д/с № 405 (далее – образовательная организация).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Новосибирской области от 19 декабря 1997 г. N 89-ОЗ "О социальном партнерстве в Новосибирской области";
- Отраслевое соглашение по государственным профессиональным образовательным организациям, по государственным учреждениям дополнительного образования и государственным учреждениям дополнительного профессионального образования, подведомственным Министерства труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области на 2017-2019 год;
- Соглашение в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным Главному управлению образования мэрии города Новосибирска, на 2015 - 2017 годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации – **Сойновой Ирины Николаевны** (далее - профком);
- работодатель в лице его представителя – заведующего учреждением - **Ситчихиной Ирины Константиновны**.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения типа, наименования образовательной организации, реорганизации в форме

преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и условиями вышеуказанных отраслевых соглашений.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников в третью пятницу декабря ежегодно.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует 3 года.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем оформляются только в виде трудового договора.

2.2. Трудовые договоры заключаются по основному месту работы и по совместительству.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и распоряжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами.

2.4. Условия, изложенные в трудовом договоре, не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевыми соглашениями и настоящим коллективным договором.

2.5. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.6. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу, содержание которого соответствует условиям заключенного трудового договора.

2.7. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

2.8. А в случаях предусмотренных ст.59 ТК РФ трудовой договор заключается только на срок, но не более 5 лет.

2.9. В трудовом договоре указывается основание, послужившее причиной заключения срочного трудового договора из ст.59 ТК РФ.

2.10. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трёх месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания (ст. 70 ТК РФ).

2.11. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе для педагогических работников объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора (до его подписания) с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения и локальными нормативными актами учреждения.

2.13. При прекращении трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора работникам выплачивается единовременное выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 178 ТК РФ).

2.14. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности и (или) штата преимущественное право оставления на работе помимо предусмотренных законом имеют работники, совмещающие работу с обучением в учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются) по направлению подготовки «Образование и педагогика», лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии по старости) и проработавшие в учреждении 10 лет.

2.15. В случае увольнения по собственному желанию работник своевременно (не позднее, чем за 2 недели) ставит в известность работодателя в форме письменного заявления.

2.16. В день расторжения трудового договора (увольнения) работодатель выдает работнику:

- ✓ трудовую книжку;
- ✓ окончательный расчет;
- ✓ справку о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений, на

которую были начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, за два календарных года, предшествующих году прекращения работы или году обращения за справкой, и текущий календарный год (справка выдается по форме утв. приказом Министерства труда и социального развития РФ от 30 апреля 2013 г. N 182н);

✓ сведения о страховых взносах и страховом стаже в соответствии с пунктом 4 статьи 11 Федерального закона от 1 апреля 1996 г. N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" с получением письменного подтверждения от работника передачи ему этих сведений.

При невозможности вручить трудовую книжку и справку (по Приказу №182н) непосредственно в день прекращения трудового договора (увольнения) работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой и справкой либо о даче согласия на отправку их по почте».

2.17. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение прав работников при приеме и увольнении путем ознакомления с соответствующими приказами и записями в трудовых книжках (ст. 82 ТК РФ).

2.18. В целях укрепления авторитета и обеспечения эффективной работы Учреждения включить в правила внутреннего трудового распорядка обязательства работников Учреждения независимо от занимаемой им должности при осуществлении своих должностных обязанностей:

- исполнять добросовестно и на высоком профессиональном уровне должностные обязанности;
- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально - психологического климата в коллективе;
- проявлять уважение, понимание, корректность, открытость, доброжелательность и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений;
- не допускать действий, связанных с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих должностных обязанностей;
- придерживаться общепринятых стандартов и норм делового стиля в одежде.

III. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

3.1.Работодатель обязуется:

3.1.1. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными актами РФ, коллективным договором и учитывая мнение профсоюзного комитета;

3.1.2. Осуществлять работу по подготовке и расстановке кадров.

3.1.3. Осуществлять прием и увольнение работников в соответствии с действующим Трудовым законодательством.

3.1.4. Осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с действующим законодательством и Положением по аттестации работников на соответствие занимаемой должности.

3.1.5. Согласовывать с профкомом приказы:

- об изменении штатного расписания,
- об утверждении тарификации,
- об утверждении норм труда,
- об утверждении должностных обязанностей.

3.1.6. В случае неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности учащихся или штата информировать об этом профком согласно требованиям ст.82 ТК РФ и 372 ТК РФ.

3.1.7. В случае массового высвобождения работников в уведомление включать социально-экономическое обоснование.

3.1.8. Расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя в связи с сокращением штата и (или) численности (п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

3.1.9. Осуществлять подготовку учреждения к новому учебному году.

3.1.10. Информировать работников о возможных планах развития и перспективах учреждения.

3.1.11. Стороны договорились об участии профкома в работе комиссии по приему учреждения к новому учебному году.

3.1.12. Профком осуществляет совместно с работодателем подготовку материалов на награждение работников, присвоение почетных званий.

3.2. Работники:

3.2.1. Добросовестно исполняют свои должностные обязанности, своевременно выполняют приказы и распоряжения работодателя;

3.2.3. В своей работе руководствуются Уставом учреждения и Правилами внутреннего трудового распорядка;

3.2.4. Бережно относятся к имуществу учреждения, обеспечивают его сохранность, предъявляют эти требования к воспитанникам.

3.2.5. Профсоюзный комитет:

3.2.6. Контролирует соблюдение прав работников в период тарификации, аттестации, составления учебного расписания, графика отпусков;

3.2.7. Содействует установлению и поддержанию в коллективе морально-психологического климата, способствующего эффективному исполнению своих трудовых обязанностей

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И КВАЛИФИКАЦИЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель:

4.1. Обязуется обеспечивать повышение квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в 3 года.

4.2 Определяет, с учетом мнения (по согласованию) профкома, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. В случае направления работника для повышения квалификации или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.4. Возмещение суточных расходов, связанных со служебными командировками осуществляется в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 09.06.2015 № 4001 «О положении о возмещении расходов, связанных со служебными командировками, муниципальным служащим и лицам, замещающим должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, в мэрии города Новосибирска, работникам муниципальных учреждений города Новосибирска»:

- в пределах Новосибирской области - 300 рублей,
- за пределами Новосибирской области – 700 рублей.

4.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

4.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряда оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время:

5.1.1. Рабочее время работников определяется условиями трудового договора, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.1.2. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

5.1.3. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая составляет 40 часов в неделю, для педагогических работников – 36 часов в неделю, учителя-логопеда – 20 часов в неделю, музыкального руководителя – 24 часа в неделю.

В режиме пятидневной рабочей недели с выходными днями (суббота, воскресенье) работают все работники дошкольного учреждения, за исключением «сторожа». Сторожа работают по утвержденному графику. Сторожам устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период – календарный год.

5.1.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;
- одного из родителей, имеющего ребенка-инвалида до 18 лет;
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.1.6 В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.7. В выходные и нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

5.1.8. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.1.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.1.10. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

5.1.11. 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 (ст. 153 ТК РФ).

5.1.12. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

5.1.13. Привлечение к сверхурочной работе осуществляется по распоряжению работодателем с письменного согласия работника в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса РФ.

5.1.14. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.1.15. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.1.17. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплаты в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.1.18. В летний период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных

знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.2. Отдых:

5.2.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 123, 124, 125 ТК РФ.

5.2.3. Виды отпусков:

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск,

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- [работникам](#), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,

- [работникам](#) с ненормированным рабочим днем (в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 20.07.2015 № 4821 «О порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях города Новосибирска»).

5.2.4. Работникам Учреждений, занятым на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к [вредным условиям](#) и (или) опасным условиям труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда:

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

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 ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска:

Педагогические работники – 42 или 56 календарных дней, в соответствии с ПП РФ от 14.03.2015 г. № 466;

АУП, УВП и МОП – 28 календарных дней.

5.2.5. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней по просьбе работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.2.6. При наличии у работника путевки для санаторно-курортного лечения предоставляет возможность взять отпуск вне графика отпусков.

5.2.7. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- Для проводов детей в армию – до 3 дней;
- В случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 дней;
- На похороны близких родственников, супругов - до 5 дней;
- Для сопровождения ребенка в 1-й класс 1 сентября – 1 день,
- Работающим пенсионерам по старости - до 14 дней (ст.128 ТК РФ);
- Работающим инвалидам - до 60 дней в году (ст.128 ТК РФ);
- Родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших, умерших при прохождении военной службы - до 14 дней (ст.128 ТК РФ).
- В связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;
- При отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 5 дней;
- Председателю первичной профсоюзной организации 5 календарных дней и членам профкома 3 календарных дня.

5.2.8. По желанию предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемым Уставом учреждения.

Работодатели осуществляют предоставление длительного отпуска педагогическим работникам в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5.2.9. Всем работникам ДОУ предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю.

5.2.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

VI ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

6.1. В учреждении система оплаты труда работников устанавливается Положением о системе оплаты труда работников Учреждения, которое соответствует условиям, определенным в настоящем коллективным договором, с учетом:

- обеспечения минимального размера заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области – 9030руб.;
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной

платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- обеспечения условий для повышения размера заработной платы работникам Учреждений и предоставления иных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

6.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работодателем учреждения в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 29.08.2013 № 8204 «Об утверждении положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска», Тарифным соглашением по муниципальным учреждениям, подведомственным Главному управлению образования мэрии города Новосибирска, на 2015-2017 гг., с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп).

6.4. Изменение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.5. При определении условий оплаты труда за выполнение педагогической работы в должностях (графа 2 таблицы), учитывать результаты аттестации педагогических работников на соответствие уровню первой или высшей квалификационным категориям (графа 1 таблицы):

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), воспитатель, социальный педагог, педагог-библиотекарь
Учитель	Преподаватель (при совпадении профиля работы), методист
Учитель технологии	Мастер производственного обучения, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, воспитатель
Учитель музыки, преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин)	Преподаватель (детской музыкальной школы, школы искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер
Учитель физической культуры, преподаватель физической культуры	Руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
Старший воспитатель	Воспитатель, педагог - организатор
Педагог-организатор, педагог дополнительного образования	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель физической культуры, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель физической культуры, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы)
Преподаватель (художественной школы, школы искусств)	Учитель изобразительного искусства, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Преподаватель (детской музыкальной, художественной школы, школы искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки
Мастер производственного обучения	Учитель технологии, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)

6.6. За педагогическими работниками, у которых срок действия присвоенной первой или высшей квалификационной категории истек в период их длительного отпуска сроком до одного года, отпуска по беременности и родам и (или) отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий на период одного года с момента выхода на работу.

6.7. Работникам за часы работы в ночное время с 22-00 до 6-00 производится доплата в размере 35 % часовой ставки, оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время;

6.8. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится доплата в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

Класс условий труда (вредный) 3.2. – 6 % (повар),

До получения результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились.

6.9. Заработная плата выплачивается работнику в валюте РФ – рубли и копейки.

6.10. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок о составных частях заработной платы, причитающейся за соответствующий период (календарный месяц), о размерах иных сумм, начисленных работнику, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.11. Заработная плата работникам выплачивается путем перечисления денежных средств на карт счёт работника два раза в месяц: 6 числа текущего месяца и 21 числа месяца следующего за расчетным.

6.12. В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.13. Размер надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам устанавливается исходя из продолжительности непрерывной работы в учреждении по основной должности в следующих размерах, приведенных в таблице:

№ п.	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада)
1	2	3
1	От 1 года до 5 лет	10
2	От 5 до 10 лет	15
3	От 10 до 15 лет	20
4	От 15 до 20 лет	25
5	Свыше 20 лет	30

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. Проводить мониторинг системы оплаты труда в Учреждении.

6.2.2. Совершенствовать критерии оценки качества работы педагогического персонала и других категорий работников для определения размера стимулирующих выплат.

6.2.3. Решение о распределении стимулирующих выплат конкретному работнику оформлять приказом руководителя учреждения на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее - Комиссии), действующей в Учреждении согласно Положению о системе оплаты труда (далее - Положение).

6.2.4. В компетенцию Комиссии по распределению стимулирующих выплат входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями, утвержденными в Положении.

6.2.5. Рекомендуются в состав Комиссии включать представителей администрации, работников (по категориям персонала) и председателя первичной профсоюзной организации. Состав комиссии избирается общим собранием работников (конференцией) простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя учреждения.

6.2.6. Заседание Комиссии рекомендуется проводить не реже одного раза в календарный месяц.

На заседании Комиссия:

✓ выбирает председателя и секретаря комиссии;

✓ рассматривает материалы по самоанализу работников;

✓ заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);

✓ принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам

большинством голосов путем открытого голосования и присутствие не менее половины членов комиссии;

✓ осуществляет подсчет баллов».

6.2.7. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса РФ, заработную плату в полном размере.

VII. ГАРАНТИИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

7.1. В целях социальной поддержки молодых специалистов посредством обращения в Департамент образования мэрии г. Новосибирска выплачивается единовременное пособие в размере прожиточного минимума при соблюдении условий:

➤ впервые окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования,

➤ заключившим трудовые договоры в соответствии с полученной специальностью и квалификацией с учреждениями, функции по управлению которыми осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска.

7.2. В целях организации профессиональной адаптации молодых специалистов продолжить систему наставничества.

7.3. Организовать рабочее место молодого специалиста в соответствии с современными требованиями.

7.4. Мотивировать молодых педагогов на участие в профессиональных конкурсах разного уровня.

7.5. Привлекать молодых педагогов к работе в общественных объединениях.

7.6. Разработать образовательную программу по повышению квалификации молодых педагогов (курсы, участие в семинарах, конкурсах, выступления на педагогических чтениях, конференциях и т.д.).

7.7. Способствовать укреплению физического здоровья молодых педагогов через организацию групп здоровья, участие в спортивных мероприятиях разного уровня.

7.8. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о постановке на учет на улучшение жилищных условий зарекомендовавших себя молодых специалистов.

7.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

7.10. Предоставлять право молодому специалисту участвовать в общественных и спортивных мероприятиях.

VIII. ПРАВА И ЛЬГОТЫ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8.1. Стороны договорились о следующих правах и гарантиях членов профсоюза:

- Бесплатные юридические консультации правового инспектора областного комитета профсоюза по любым вопросам трудового законодательства.
- Рассмотрение жалоб и предложений, поступивших от членов профсоюза и принятие мер по ним специалистами райкома и обкома профсоюза.
- Бесплатная защита членов профсоюза в судах и комиссиях по трудовым спорам.
- Гарантированная защита при расследовании несчастных случаев на производстве.
- Защита члена профсоюза в соответствии с трудовым законодательством при увольнении по инициативе администрации.
- Возможность получения материальной помощи из средств первичной или (в экстренных случаях) районной профсоюзной организации.
- Возможность вступить в КПК (Кредитный Потребительский Кооператив) областной организации профсоюза и получить кредит без поручителей и страховок.

- Оздоровление в течение 10 дней в санатории-профилактории «Золотой берег» за счёт средств районной профсоюзной организации.
- Содействие члену профсоюза в вопросах оздоровления членов профсоюза и членов их семей в санаториях Черноморского побережья и КавМинВод на льготных условиях.
- Награждение профсоюзными наградами за активную работу по реализации уставных задач Профсоюза образования.

IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9.1 Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечить учреждение нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.

9.1.2. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

9.1.3. Заключение соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.1.4. За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спец.одежды, обуви и др. средств индивидуальной защиты, моющих средств (ст.221 ТК РФ).

9.1.5. Своевременно проводить обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

9.1.6. Выделять средства на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе организацию обучения работников, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, на проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования

9.1.7. При приеме на работу и в начале учебного года проводят инструктаж с работниками по технике безопасности и противопожарной безопасности.

9.1.8. Осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование всех работников учреждения.

9.1.9. Предоставлять всем работникам учреждения 1 рабочий день (один раз в год) для прохождения бесплатного медицинского обследования с последующим документальным подтверждением.

9.1.10. Организовать тепловой, световой и воздушный режим в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.

9.1.11. Организовать работу столовой в учреждении для обеспечения работников горячим питанием.

9.1.12. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев с работниками учреждения, происшедших в рабочее время в период следования на

работу и с работы. Представлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

9.1.13. Предоставлять помещение для занятий работников в группе «Здоровья» во внеурочное время.

9.1.14. Организовать проведение специальной оценки условий труда в Учреждениях в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ и Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"».

9.1.15. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

9.1.16. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на **безопасные условия труда**, социальные льготы и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, представляют их интересы в органах государственной власти, в суде».

9.1.17. Обеспечивать ответственного за состояние охраны труда учреждения нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа.

9.1.18. Рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

9.2. Работники обязаны:

9.2.1. Строго соблюдать правила техники безопасности и противопожарной безопасности, требования охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

9.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

9.2.3. Осуществлять заботу об укреплении своего здоровья в целях плодотворной работы и уменьшения случаев простоя.

9.3. Профсоюзный комитет обязуется:

9.3.1. Осуществлять общественный контроль над соблюдением законодательных и правовых актов по труду силами общественных инспекторов по труду и уполномоченного от профкома.

9.3.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

9.3.3. Проводить независимую экспертизу условий труда.

9.3.4. Требовать приостановления работы при угрозе жизни и здоровью работников учреждения.

9.3.5. Принимать участие в расследовании несчастных случаев с работниками учреждения.

9.3.6. Осуществлять общественный контроль над состоянием охраны труда и выполнением работодателя обязанности по охране труда, предусмотренных коллективным договором.

9.3.10. Обращаться к работодателю с требованиями о привлечении к ответственности.

9.3.11. Оказывать консультационную помощь по вопросам условий и охраны труда в целях защиты интересов работников.

9.4. Стороны обязуются совместно:

9.4.1. Создать комиссию по охране труда, состоящую из работодателя, членов профкома и уполномоченного по охране труда.

9.4.2. Ежегодно разрабатывать соглашения по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

9.4.3. Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

9.4.4. В случае грубых нарушений требований охраны труда профком вправе требовать от работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

9.4.5. Один раз в полгода информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

Х. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ЛЬГОТЫ

10. Стороны пришли к соглашению о том, что:

10.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

10.2.2. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.

10.2.3. Социальные пособия работникам выплачиваются посредством обращения к работодателю в установленные сроки для их выплаты в соответствии с действующим законодательством.

10.2.4. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

10.2.5. Выплачивать выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ст. 178 ТК РФ).

10.2.6. Работникам, нуждающимся в материальной поддержке и проживающим в отдаленных районах от места работы и пользующимся городским транспортом, выплачивать денежную компенсацию в размере 400 рублей в месяц в соответствии с Приказом Департамента образования мэрии города Новосибирска от 17.06.2016 № 28-од «О порядке выплаты средств, предназначенных для компенсации работникам за проезд на городском транспорте».

XI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работников, одновременно с выдачей заработной платы.

11.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

11.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

11.2.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

11.2.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

11.2.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

11.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

11.2.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

11.2.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

11.2.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

11.2.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

11.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

11.4. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) (ст. 100 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

11.5. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ) и неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

11.6. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение стимулирующих выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

11.7. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

11.8. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

11.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

11.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или

уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

11.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

ХII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

13. Профком обязуется:

12.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

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

12.5. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

12.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

12.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

12.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

12.10. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет территориальной Ленинской профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

12.11. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов, местной и областной организаций профсоюза.

12.12. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

12.13. Содействовать оздоровлению членов профсоюза и их детей.

12.14. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

XIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

13. Стороны договорились, что:

13.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

13.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

13.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

13.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

13.5. Коллективный договор размещается www.ds-405.nios.ru, с целью свободной доступности работникам.

XIV. Порядок рассмотрения споров

Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (гл.61 ТК РФ).

Представитель работодателя –
заведующий МКДОУ д/с №405
Ситчихина И. К.



2017г.

Представитель работников –
председатель первичной профсоюзной
организации МКДОУ д/с № 405
Сойнова И. Н.



2017 г.

