Юридический адрес работодателя: 630001, г. Новосибирск, Ул. Союза Молодежи, 3 т./ф.225-94-50; 228-02-29	Обсужден на собрании трудового коллектива количество работников 42 «29» января 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 467 комбинированного вида»

на три года

От работодателя:
Заведующий
МКДОУ д/с № 467
Г.А.Попова

«29» января 2018 г. _____
(подпись)

М.П.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКДОУ д/с № 467
С.В.Дубровина

«29» января 2018 г. _____
(подпись)

Департамент экономики, стратегического планирования и инвестиционной политики мэрии города Новосибирска
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
в комитете по труду мэрии города Новосибирска
Регистрационный № 29-17 от «20» 12 2017 г.
Председатель комитета по труду мэрии города Новосибирска _____ Алберт Л.В.
(подпись) (инициалы, фамилия)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении города Новосибирска «Детский сад № 467 комбинированного вида» (далее - Учреждение), в лице заведующего Поповой Галины Алексеевны (далее - Работодатель), с одной стороны и работниками Учреждения, от имени и по поручению которых его подписал председатель первичного профсоюзного комитета Дубровина Светлана Владимировна (далее - Профком).

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с профкомом. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ, в частности в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Федеральным законом от 29.11.2010 № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации», Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Закон Новосибирской области от 19.12.1997 № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области», 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 отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска", Тарифным соглашением по муниципальным учреждениям, подведомственным Главному управлению образования мэрии города Новосибирска на 2015-2017 года.

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе Учреждения.

Коллективный договор, не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ.

1.4. 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.

Основными принципами социального партнерства стороны признают:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.5. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учёт мнения (письменное согласование) профкома в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;
- консультации сторон по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным статьей 53 Трудового кодекса РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы, не противоречащие законодательству.

1.6. 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.

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению Сторон после

предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые Сторонами изменения или дополнения к Соглашению оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения работодателя, представительного органа работников и работников Учреждения.

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

1.9. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе на работников, заключивших срочные трудовые договоры. Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более 3-х лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с заведующим Учреждением.

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

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. 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;
- план мероприятий 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;
- положение о комиссии по трудовым спорам;
- график отпусков на каждый календарный год;
- другие локальные нормативные акты, принятые и утвержденные в

установленном Уставом Учреждения порядке.

1.11. Ознакомление работников с коллективным договором.

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

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель знакомит работников под роспись с настоящим коллективным договором и приложением к нему. Полный текст коллективного договора в обязательном порядке находится на информационном стенде, в бухгалтерии, в профкоме.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Основные права и обязанности работников.

2.1.1. 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 в порядке, установленном законодательством РФ;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Учреждением;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;
- возмещение вреда, причиненного им в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.1.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с утвержденной должностной инструкцией;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, а также иные локальные акты, утвержденные в установленном порядке;

- соблюдать трудовую дисциплину, режим экономии, в том числе при использовании электроэнергии;

- выполнять установленные функциональные обязанности;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- за 30 минут до начала рабочего времени информировать непосредственного руководителя о невозможности выхода на работу любыми доступными методами;

- отработать не менее 3 (трех) лет в Учреждении при обучении работника за счет средств работодателя либо возместить Учреждению затраты по обучению пропорционально отработанному времени, согласно заключенного трудового договора или ученического договора, заключенного между работником и работодателем в письменной форме;

- незамедлительно (в течение 3 минут) 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);

- 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;

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить, или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя либо лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя либо лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;

- сообщить непосредственному руководителю либо лицу, ответственному за реализацию антикоррупционной политики о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

2.2. Основные права и обязанности работодателя.

2.2.1. 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, норм труда 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.

2.2.2. 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 настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять профкому 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 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 учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- осуществлять работу по своевременной и качественной тарификации работников. Включать в тарификационную комиссию по Учреждению представителя профкома;

- не устанавливать испытание при приеме на работу для беременных женщин, женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов, лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями, лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

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

- обеспечить сохранение рабочего места за женщиной в течение 3-х лет после рождения ребенка;

- организовывать подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

- обеспечивать выполнение плана мероприятий по охране труда в полном объеме в целях создания здоровых и безопасных условий труда.

Не взимать родительскую плату за присмотр и уход за ребенком в Учреждении, с родителей детей штатных работников муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательную программу дошкольного образования при наличии постановления учредителя.

2.3. Основные права и обязанности представительного органа работников:

- осуществлять в пределах своей компетенции контроль над соблюдением работодателем и работниками трудового законодательства в части: приема и увольнения, наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий, выполнения установленных норм труда, качество выполняемой работы, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, инструкций по охране труда;

- контролировать ход выполнения настоящего коллективного договора;

- участвовать в работе тарификационной комиссии Учреждения.

2.4. Стороны совместно:

- обеспечивают контроль над созданием здоровых и безопасных условий труда в Учреждении, своевременным расследованием несчастных случаев на производстве и возмещением ущерба;

- осуществляют подготовку материалов на награждение сотрудников, присвоение званий.

2.5. Гарантии трудового коллектива.

2.5.1. Стороны договорились о том, что:

2.5.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника, в том числе в связи с осуществлением представительства интересов трудового коллектива.

2.5.1.2. Председатель первичной профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы, трудового права (ст. 370 Трудового кодекса РФ).

2.5.1.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

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

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

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

2.5.1.6. Высвобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя первичной профсоюзной организации на время участия в работе по представительству интересов трудового коллектива.

2.5.1.7. Учреждение предоставляет представительному органу работников необходимую информацию для заключения коллективного договора.

2.5.1.8. Председатель первичной профсоюзной организации включается в состав комиссий Учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других (ст. 52-53, 370-372 Трудового кодекса РФ);

2.6. Председатель первичной профсоюзной организации обязуется:

2.6.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам, в том числе во взаимоотношениях с работодателем.

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

2.6.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесений в них записей, правильностью исчисления общего стажа.

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

2.6.5. Осуществлять совместно с уполномоченным по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

2.6.6. Участвовать в работе уполномоченного по социальному страхованию.

2.6.7. Совместно с уполномоченным по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.

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

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

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

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

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ И РАСТОРЖЕНИЯ

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

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым

законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре с работником Учреждения конкретизируется его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также мер социальной поддержки.

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

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

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

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

3.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией и функциональными обязанностями.

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- временного увеличения объема в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и, квалификации другая работа в том же Учреждении на все время простоя либо в другом Учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца.

3.7. 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 (часть 2 статья 72.2 ТК РФ). 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.

3.8. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, соглашениями, трудовым договором.

Если, в соответствии с медицинским заключением, работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то, при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ.

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

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Учреждение создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ. Повышение квалификации медицинских работников проводится не реже, чем один раз в пять лет. Повышение квалификации педагогических работников проводится не реже, чем один раз в три года.

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.10. Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении

ими образования соответствующего уровня впервые предоставляются гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.11. Изменения определенных сторонами условий трудового договора допускаются только по соглашению сторон, заключаются в письменной форме и оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору.

3.12. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены допускается их изменение по инициативе работодателя, о чем работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса РФ).

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

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

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

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, по утвержденной форме;
- 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 непосредственно в день прекращения трудового договора (увольнения) работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой и справкой либо о даче согласия на отправление их по почте.

3.14. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять профкому проекты приказов о сокращении численности и (или) штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список

сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, при ухудшении финансово-экономического положения Учреждения.

Работодатель в целях социальной защиты работников вправе использовать по согласованию с профкомом внутренние производственные резервы, в частности:

- выявлять возможности внутри производственных перемещений работников с их согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени с согласия работника;
- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными работниками, совместителями.

3.15. 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 статьей 179 Трудового кодекса РФ имеют: лица, проработавшие в Учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами по выполняемой должности; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года, граждане (в том числе временно направленные или командированные), принимавшие в 1988 - 1990 годах участие в работах по ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятые в этот период на эксплуатации или других работах на Чернобыльской АЭС; военнослужащие и военнообязанные, призванные на специальные сборы и привлеченные в эти годы к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ, а также лица начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, проходившие в 1988 - 1990 годах службу в зоне отчуждения.

3.16. 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 Учреждения.

3.17. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пунктам 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ.

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

- введение и отмена режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 Трудового кодекса РФ);
- принятие штатного расписания (ст. 57 Трудового кодекса РФ);
- перечень информации о работнике, порядок обработки, хранения и использования персональных данных работника, а также передачи персональных данных работника в пределах одного Учреждения (ст. ст. 85, 86, 87 и 88 Трудового кодекса РФ);
- привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 Трудового кодекса РФ;
- определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 Трудового кодекса РФ);
- разделение рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 Трудового кодекса РФ);
- определение порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни (ст. 112 Трудового кодекса РФ);
- привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 113 Трудового кодекса РФ);
- установление дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (ст. 116 Трудового кодекса РФ);
- утверждение графика отпусков (ст. 123 Трудового кодекса РФ);
- введение системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 Трудового кодекса РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 Трудового кодекса РФ);
- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 Трудового кодекса РФ);
- введение и применение системы нормирования труда (ст. 159 Трудового кодекса РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 Трудового кодекса РФ);
- введение мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 Трудового кодекса РФ);
- принятие и утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждение перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 Трудового кодекса РФ);
- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 Трудового кодекса РФ);

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 Трудового кодекса РФ);
- заключение коллективного договора (ст. 40 Трудового кодекса РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 Трудового кодекса РФ), инструкций по охране труда (ст. 225 Трудового кодекса РФ), план мероприятий по охране труда (ст. 212 Трудового кодекса РФ);
- проведение специальной оценки условий труда (ст. 212 Трудового кодекса РФ);
- правила и инструкции по охране труда работников (ст. 212 ТК РФ), положение о службе (комиссии) охраны труда (ст. 217 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 Трудового кодекса РФ);
- приказы о системе оплаты труда (ст. 144 Трудового кодекса РФ)
- расследование несчастных случаев на производстве и в процессе осуществления образовательной деятельности (ст. 229 Трудового кодекса РФ);
- тарификация педагогических работников (ст.143 Трудового кодекса РФ).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, расписанием занятий, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем 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).

Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения в неделю не может превышать:

для работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов;

для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - 36 часов;

для педагогических работников – 36 часов (конкретная продолжительность рабочего дня педагогического персонала устанавливается исходя из требований законодательства РФ);

для медицинских работников – 39 часов;

для остальных работников – 40 часов.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной:

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

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

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

4.2. Перечень работников с ненормированным рабочим днем:

- главный бухгалтер;
- заведующий хозяйством.

4.3. При сменных работах, работники работают по графику сменности. Работники чередуются по сменам равномерно.

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

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

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

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

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

4.9. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет).

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

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

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

5.3. Работодатель организует питание сотрудников. Оплата производится работниками в порядке, устанавливаемом приказом заведующего.

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

5.4.1. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам исчисляется в соответствии с требованиями ст. 121 Трудового кодекса РФ с учетом категорий работников:

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью, установленной действующим законодательством РФ, а именно:

56 календарных дней для следующих педагогических работников:

воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, педагог-психолог работающие полный рабочий день в дошкольных группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья;

42 календарных дней для следующих педагогических работников:

старший воспитатель, воспитатели, работающие в общеразвивающих группах.

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

- главному бухгалтеру - 10 календарных дней;
- заведующему хозяйством - 7 календарных дней.

5.4.3. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5.4.4. Работникам Учреждения, 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 с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Дополнительный отпуск работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, предоставляется с учетом фактически отработанного в соответствующих условиях времени.

По результатам СОУТ, проведённой 12.12.2016г. предоставляется дополнительный отпуск работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда:

- повар класс (подкласс) условий труда 3.2 – 7 календарных дней;

Запрещается не предоставление ежегодного отпуска работникам, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда.

Полный дополнительный отпуск предоставляется работникам, если они в рабочем году фактически проработали во вредных условиях труда не менее 11 месяцев.

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

Замена дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда денежной компенсацией не допускается.

В тех случаях, когда у работника право на ежегодный (основной) и дополнительный отпуск возникает в различное время, то эти отпуска предоставляются ему одновременно. Стаж работы, дающий право на новый отпуск в счет следующего рабочего года, исчисляется раздельно как по ежегодному (основному), так и по дополнительному отпускам.

При исчислении стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск или выплату компенсации за него пропорционально проработанному времени, количество полных месяцев работы с вредными условиями труда определяется делением суммарного количества дней работы в течение года на среднемесячное количество рабочих дней. При этом остаток дней, составляющий менее половины среднемесячного количества рабочих дней, из подсчета исключается, а остаток дней, составляющий половину и более среднемесячного количества рабочих дней, округляется до полного месяца.

В счет времени, проработанного во вредных условиях труда, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для конкретного работника.

5.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Лица, работающие по совместительству, обязаны представлять в отдел кадров информацию об очередности предоставления оплачиваемого отпуска по основному месту работы не позднее, чем 10 декабря.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

Следующим категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у работодателя;

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- лицам, работающим по совместительству одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности;

- доноры, сдавшие безвозмездно кровь и (или) ее компоненты (за исключением плазмы крови) сорок и более раз, либо кровь и (или) ее компоненты двадцать пять и более раз и плазму крови в общем количестве крови и (или) ее компонентов и плазмы крови сорок раз, либо кровь и (или) ее компоненты менее двадцати пяти раз и плазму крови в общем количестве крови и (или) ее компонентов и плазмы крови шестьдесят и более раз, либо плазму крови шестьдесят и более раз;

- Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы, гражданам, удостоенным званий Героя Советского Союза, Героя Российской Федерации или являющиеся полными кавалерами ордена Славы;

- ветеранам боевых действий (включая членов летных экипажей воздушных судов гражданской авиации, выполнявших полеты в Афганистан в период ведения там боевых действий), обслуживавшие воинские части Вооруженных Сил СССР и Вооруженных Сил Российской Федерации, находившиеся на территориях других государств в период ведения там боевых действий, получившие в связи с этим ранения, контузии или увечья либо награжденные орденами или медалями СССР либо Российской Федерации за участие в обеспечении указанных боевых действий;

- лицам, направлявшимся на работу в Афганистан в период с декабря 1979 года по декабрь 1989 года, отработавшим установленный при направлении срок либо откомандированные досрочно по уважительным причинам;

- гражданам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, инвалидам вследствие чернобыльской катастрофы, определенных законодательством РФ;

- супругам военнослужащих одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы;

- при наличии оплаченной путевки на санаторно-курортное лечение хронического заболевания.

В остальных случаях работникам отпуск предоставляется по графику отпусков.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса РФ;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя;

- лицам, работающим по совместительству;

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя (графиком отпусков).

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ).

5.6. 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 Трудового кодекса РФ).

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- Ветеранам боевых действий (включая членов летных экипажей воздушных судов гражданской авиации, выполнявших полеты в Афганистан в период ведения там боевых действий), обслуживавшие воинские части Вооруженных Сил СССР и Вооруженных Сил Российской Федерации, находившиеся на территориях других государств в период ведения там боевых действий, получившие в связи с этим ранения, контузии или увечья либо награжденные орденами или медалями СССР либо Российской Федерации за участие в обеспечении указанных боевых действий, инвалидам войны - до 35 календарных дней в году в удобное для них время;
- Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы, гражданам, удостоенным званий Героя Советского Союза, Героя Российской Федерации или являющиеся полными кавалерами ордена Славы - до трех недель в год в удобное для них время;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

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

5.9. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время

продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.10. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Порядок оплаты труда, регламентируется Положением о системе оплаты труда работников Учреждения, разработанного в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими порядок формирования и расходования фонда оплаты труда и принятого работодателем с учетом мнения профкома.

6.2. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год из двух источников:

- ✓ субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации общеобразовательной программы дошкольного образования;
- ✓ муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с образовательным процессом.

Фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции, расходуется на заработную плату педагогических работников (воспитатель, старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре), административно- управленческого персонала (заведующий), учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель).

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и изменения численности воспитанников.

Фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета, расходуется на заработную плату младшего - обслуживающего персонала и прочего персонала.

6.3. Оплата труда работников Учреждения строится на единых принципах

оплаты труда работников учреждений отрасли образования на основе должностных окладов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Работодатель:

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

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

6.4.3. Устанавливает по согласованию с профкомом доплаты за работу с вредными и иными условиями труда по итогам специальной оценки условий труда.

Результаты специальной оценки условий труда оформляются приказом по Учреждению.

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

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

6.4.6. Обеспечивает дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, на основе оценки сложности труда работников, оптимизации структуры заработной платы и штатной численности работников.

6.4.7. Устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Фиксированный размер оклада (должностного оклада), установленный работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификации за установленную норму труда, предусматривается в трудовом договоре с работником.

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 положения об установлении системы оплаты труда работников Учреждения, о порядке и условиях распределения стимулирующей части и принимают их на общем собрании трудового коллектива.

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

6.8. Заработная плата выплачивается работнику в рублях РФ два раза в месяц: 25 числа текущего месяца выплачивается аванс и 10 числа месяца, следующего за расчетным, производится окончательный расчет.

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

Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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 заведующего Учреждением по согласованию с профкомом.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

6.9. Заработная плата работника, отработавшего норму часов и качественно выполнивших 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, включающую должностной оклад (оклад), а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.10. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

- должностной оклад по должностям руководителей, специалистов и

служащих и оклады по профессиям рабочих,

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

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

6.11.1. Размеры должностного оклада главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада заведующего Учреждением.

6.11.2. 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.

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

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

6.11.3. При определении условий оплаты труда за выполнение педагогической работы в определенных должностях, учитываются результаты аттестации педагогических работников на соответствие уровню первой и высшей квалификационной категории, согласно положения о системе оплаты труда работников Учреждения.

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

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

6.11.5.1. Порядок определения уровня образования и стажа педагогической работы.

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

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

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

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

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

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

В случае утраты документов о стаже работы стаж может устанавливаться на основании справок с прежних мест работы.

В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных учреждениях.

6.12. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере, пропорционально фактически определенному объему педагогической работы.

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

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

Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются к

должностным окладам (окладам) работников Учреждения.

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

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

6.14.2. За совмещение профессий (должностей), т.е. выполнение наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии, увеличение объема работы, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение рабочего дня, в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору, но не более 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности;

Выполнение заведующим Учреждения дополнительной работы в пределах рабочего времени – по совмещению, за пределами рабочего времени – по внутреннему совместительству, разрешается по решению Главного управления образования мэрии города Новосибирска.

6.14.3. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата - в размере одинарной части должностного оклада (оклада) (за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит);

6.14.4. 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.

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

№ п/п	Типы и виды учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от оплаты по должностному окладу (окладу)
1	Группы, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (для детей с ограниченными	педагогические работники, непосредственно работающие с детьми с ограниченными возможностями здоровья: – воспитатели; – старший воспитатель*; – учитель-логопед*; – педагог-психолог*;	20

№ п/п	Типы и виды учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от оплаты по должностному окладу (окладу)
	возможностями здоровья)	− инструктор по физической культуре*; − музыкальный руководитель*.	
2	Группы оздоровительной направленности с воспитанниками в возрасте от 1,5 до 5 лет, реализующих образовательные программы дошкольного образования	педагогические работники, непосредственно работающие с детьми: − воспитатели;	20
		младшие воспитатели, непосредственно работающие с детьми	15

* с учётом, установленных норм норматива численности персонала, утверждённых Постановлением Минтруда РФ от 21.04.93 N 88 "Об утверждении нормативов по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений (ясли, ясли-сады, детские сады)».

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

6.15. 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 системе оплаты труда работников Учреждения и выплачиваются, за счет средств выделяемых соответствующим бюджетом.

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

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

- единая процедура и технология оценивания;

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

6.18.1. Руководителю и педагогическим работникам устанавливаются надбавки:

- за почетное звание «Заслуженный учитель» в размере 15% должностного оклада (оклада);
- За Почетную грамоту отраслевых Министерств РФ, соответствующих профилю выполняемой работы в размере 15% должностного оклада (оклада).

6.19. Гарантии молодым специалистам.

6.19.1. В целях социальной поддержки молодых специалистов посредством обращения в Главное управление образования мэрии города 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.

6.19.2. В целях организации профессиональной адаптации молодых специалистов работодатель:

- устанавливает систему наставничества;
- организовывает рабочее место молодого специалиста в соответствии с современными требованиями;
- мотивирует молодых педагогов на участие в профессиональных конкурсах разного уровня;
- привлекает молодых педагогов к работе в общественных объединениях;
- разрабатывает образовательную программу по повышению квалификации молодых педагогов (курсы, участие в семинарах, конкурсах, выступления на педагогических чтениях, конференциях и т.д.);
- способствует укреплению физического здоровья молодых педагогов через организацию групп здоровья, участие в спортивных мероприятиях разного уровня;
- ходатайствует перед главой администрации о постановке на учет на улучшение жилищных условий зарекомендовавших себя молодых специалистов.

7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

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

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств 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 на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

- проведение специальной оценки условий труда;

- проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда;

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

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных

психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

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

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

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

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

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

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

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

- создать комиссию по охране труда, содействовать ее работе;

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

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения представительных органов работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;

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

7.3. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников и детей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

7.4. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

7.4.3. Проводить независимую экспертизу условий труда.

7.4.4. Требовать приостановления работы при угрозе жизни и здоровью работников Учреждения.

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

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

7.5. Стороны обязуются совместно:

7.5.1. Создать комиссию по охране труда, в состав которой входят: работодатель, представитель профкома и специалист по охране труда.

7.5.2. Ежегодно разрабатывать план мероприятий 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.

7.5.3. Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением плана мероприятий по охране труда.

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

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

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

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

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

- - обеспечивает организацию мероприятий по санаторно-курортному лечению и оздоровлению работников и членов их семей;
- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;
- в случае ликвидации (реорганизации) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;
- своевременно оформляет впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (статья 65 Трудового кодекса РФ);
- работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставляет 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, предусмотренных Законодательством (статья 262 Трудового кодекса РФ);
- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

8.2. Председатель профкома обязуется:

- обеспечивать контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами (статья 21 Трудового кодекса РФ).
- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в медицинский, социальный, пенсионный фонды.
- содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами.
- контролировать сохранность архивных документов.

8.3. Стороны договорились, что Работодатель совместно с профкомом:

8.3.1. Ведут учет работников учреждения, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.3.2. Ходатайствуют о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

8.3.3. Представляют работников Учреждения к поощрению (благодарственными письмами, грамотами, премиальными выплатами). За счёт

экономии фонда оплаты труда работникам могут предоставляться следующие выплаты:

- единовременная материальная помощь;
- премия по итогам месяца, квартала, финансового и учебного года;
- единовременные выплаты к праздничным (23 февраля, 8 марта, День дошкольного работника, юбилей детского сада) и юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет).
- ветеранам педагогического труда за особый вклад в развитие Учреждения.

Единовременная выплата к праздничным и юбилейным датам устанавливается в размере не более одного должностного оклада.

При определении размера выплат и условий их применения учитывается мнение профкома.

Решение об установлении конкретных выплат работникам оформляется приказом Работодателя.

Размер материальной помощи (в связи со смертью, заболеванием, дорогостоящем лечением работника и (или) его близких родственников (отца, матери, мужа, жены, детей), рождением ребенка, хищением имущества, пожаром) не может быть свыше двух должностных окладов в год, установленных на день выплаты, по занимаемой должности, рабочей профессии и выплачивается на основании личного заявления работника.

8.4. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам учреждения.

9. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

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

9.2. Профком признает, что проведение собраний работников Учреждения в рабочие время допускается по письменному согласованию с работодателем, не позднее, чем за два дня до даты собрания.

9.3. Работодатель не препятствует деятельности профкома, если она осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Новосибирской области. Работодатель предоставляет профкому в бесплатное пользование необходимое помещение, оборудование. Хозяйственное содержание (уборка, ремонт и т. д.) является обязанностью работодателя.

9.4. При краткосрочной профсоюзной учебе членам профсоюза работодатель сохраняет среднюю заработную плату и выплачивает командировочные расходы в установленном законодательством порядке.

9.5. Профком обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками функциональных обязанностей, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.

9.6. Профком осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального

развития коллектива с учетом нужд и потребностей, содействует реализации настоящего договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

9.7. Работодатель обеспечивает ежемесячные бесплатные перечисления на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов 1% из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается (статья 377 Трудовой кодекс РФ).

9.8. Профком обязуется:

9.8.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам.

9.8.2. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.8.3. Осуществлять контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.8.4. Участвовать в работе комиссии по летнему оздоровлению детей работников Учреждения.

9.8.5. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и летних оздоровительных путёвок для детей работников Учреждения, а также вести учет нуждающихся улучшении жилищных условий работников Учреждения.

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

9.8.7. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью установления и изменения окладов (должностных окладов) работников, выплаты им заработной платы, компенсаций, пособий, доплат и надбавок.

9.8.8. Совместно с Работодателем осуществлять культурно - массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении, принимать участие в районных и городских мероприятиях.

9.8.9. Создавать банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, одиноких пенсионеров, многодетные семьи и др. с целью оказания адресной социальной поддержки.

9.8.10. Осуществлять контроль над расходованием средств профсоюзного бюджета.

9.8.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях сложных семейных обстоятельств, связанных с болезнью и лечением работника или членов его семьи.

9.9. 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 Работодателя;
- 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;
- содействие члену профсоюза в вопросах оздоровления членов профсоюза и членов их семей в санаториях на льготных условиях;
- награждение профсоюзными наградами за активную работу по реализации уставных задач Профсоюза образования.

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

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

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

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

10.4. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в Государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11. Стороны договорились, что:

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

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

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

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

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

11.6. Контроль над выполнением настоящего коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией из числа представителей сторон, а также сторонами самостоятельно. Представители Работодателя назначаются приказом заведующего Учреждением, представители работников избираются на заседании общего собрания трудового коллектива. Персональный состав постоянно действующей двухсторонней комиссии 6 человек.

11.6.1. Комиссия рассматривает все возникающие в период действия коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением в 10-дневный (рабочие) срок, в том числе предложения заинтересованной Стороны о внесении изменений и дополнений в настоящий коллективный договор, вносимые в течение срока его действия по взаимному соглашению Сторон.

11.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

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

11.9. Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (глава 61 Трудового кодекса РФ).