

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении города Новосибирска «Детский сад № 368 комбинированного вида» (далее Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами Договора являются:

- работники Учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - профсоюз), в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Лещинской Екатерины Егоровны (далее - профком);
- работодатель в лице его представителя - заведующей Гроо Эммы Эдуардовны

1.3. Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Трудовом Кодексе Российской Федерации, Законах Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», «Об образовании», «Об основах охраны труда в Российской Федерации».

1.4. Договор направлен на повышение социальной защищенности работников Учреждения, обеспечение стабильности и эффективности деятельности Учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований трудового законодательства и обязательств Договора.

1.5. Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе на временных, независимо от профсоюзного членства.

1.6. Договором устанавливается перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- положение об оплате труда работников;
- положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения;
- соглашение по охране труда
- другие локальные нормативные акты.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным Договором.

1.7. В Договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются приложением к коллективному договору.

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

1.9. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с заведующим Учреждения.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.12. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Учреждения и необходимость улучшения социально-экономического положения работников

2.1. Стороны:

2.1.1. осуществляют согласованные действия по реализации федеральных программ, законов и иных нормативных актов, направленных на развитие образования и социальную защиту работников.

2.1.2. совместно добиваются повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников Учреждения:

- охраны труда и пожарной безопасности в Учреждении;
- аттестации рабочих мест по условиям труда;
- подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров;
- санаторно-курортное лечения работников Учреждения и их детей;
- компенсации найма жилья и улучшения жилищных условий;
- единовременного пособия молодым педагогическим работникам, окончившим образовательные учреждения педагогического профессионального образования и впервые приступившим к работе по полученной специальности;

2.1.3. способствуют развитию творчества, повышению профессионализма педагогических работников, обеспечивают организационное и финансовое сопровождение творческих конкурсов «Детский сад года», «Воспитатель года» и др.

2.1.4. содействуют повышению эффективности заключаемого Договора в Учреждении.

2.2. Работодатель:

2.2.1. признает профком единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении Договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социальных льгот и гарантий членам коллектива;

2.2.2. соблюдает условия Договора и выполняет его положения;

2.2.3. знакомит с Договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивает гласность содержания и выполнения условий Договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников через информационные стенды, ведомственную печать, сайт и др.).

2.2.4. обеспечивает полное и своевременное финансирование Учреждения в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными законами о федеральном и муниципальном бюджетах.

2.2.5. организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и руководящих работников Учреждения в соответствии с законодательством.

2.2.6. сотрудничает с профкомом в рамках установленного трудового распорядка, предъявляет и своевременно рассматривает конструктивные предложения и взаимные требования, разрешает трудовые споры посредством переговоров.

2.2.7. включает представителей профкома по уполномочию работников в коллегиальные органы управления Учреждения, создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и Договором.

2.3. Профсоюзный комитет:

2.3.1. обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Учреждения.

2.3.2. оказывает помощь членам профкома в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

2.3.4. способствует соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей, содействует предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров.

2.3.5. вносит предложения работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору.

2.3.6. осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

3.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК Российской Федерации либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

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

3.6. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

3.7. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей);
- место и дата заключения трудового договора;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, размер компенсационных выплат);
- компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях;
- объем нагрузки;
- испытательный срок;

- режим рабочего времени и времени отдыха.

3.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

3.9. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией и не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

3.10. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении по согласованию с профкомом.

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

3.11.1. - по взаимному согласию сторон;

3.11.2. - по инициативе работодателя в случаях:

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

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

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В указанных в подпункте 3.11.2. случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.12. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. (ст. 72 ТК РФ)

При указанных переводах оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. (ст. 72 ТК РФ)

3.13. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;

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

3.14. 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).

3.15. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные

государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

3.17. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации организации.

3.18. Совмещение профессий, должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляется с письменного согласия работника за дополнительную оплату, согласно ст.60.2, 151 ТК РФ.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

4. 1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.2. Работодатель обязуется:

- организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);
- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем, один раз в пять лет в соответствии с законодательством (ст. 196 ТК РФ);
- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах в Учреждении;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).
- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

5.2. Для работников установить пятидневную непрерывную рабочую неделю с двумя выходными днями в неделю – суббота и воскресенье.

5.3. Работодатель обеспечивает воспитателям возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками с целью привития детям культурно-гигиенических навыков. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

5.4. При сменных работах работники работают по графику сменности, являющемуся неотъемлемой частью трудового договора.

5.5. Воспитатели и другие педагогические работники должны приходить на смену не позднее чем за 15 минут до начала смены.

5.6. Норма часов работы за ставку заработной платы работников установлена:

- 36 часов в неделю – воспитателям и старшему воспитателю
- 20 часов в неделю - учителям-дефектологам и учителям-логопедам;
- 24 часа в неделю – музыкальным руководителям;
- 25 часов в неделю – воспитателям, непосредственно работающим в группах с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (коррекционные группы);
- 30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре;
- 39 часов в неделю – старшей медсестре.

5.7. Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих категорий работников:

- заведующая;
- главный бухгалтер;
- завхозу

Должностные оклады работников, указанных в п. 5.7. выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

5.8. Для остальных категорий работников продолжительность рабочей недели - 40 часов.

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

5.10.1. Нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

5.10.2 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

5.10.4. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

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

5.10.6. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

5.10.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.11. При составлении графика отпусков работодатель учитывает следующие обстоятельства:

- отпуск за первый год работы предоставляется в полном размере по истечении 6 месяцев,
- до истечения 6 месяцев работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:
- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;

- работникам, усыновившим ребёнка в возрасте до 3-х месяцев;
- по согласованию сторон.

5.12. Отпуска педагогическим работникам предоставляются преимущественно в летнее время с учётом особенностей воспитательного и образовательного процесса и желания работников.

5.13. Отпуск сотрудникам, получившим санаторно-курортную путёвку в Учреждении, предоставлять в соответствии со сроком, указанным в путёвке.

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

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

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

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

5.15. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующим работникам:

- работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ - три рабочих дня;
- работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ:
- поварам - 6 календарных дней
- машинисту по стирке белья- 6 календарных дней
- старшей медицинской сестре, 14 календарных дней.

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

5.17. Педагогический работник, отработавший без перерыва 10 лет на педагогической работе, имеет право на отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года (ст. 55 Закона РФ "Об образовании», постановление Правительства РФ от 01.10.2002г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам.

5.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем:

бракосочетание работника — три рабочих дня;

бракосочетание детей — три рабочих дня;

смерть детей, родителей, супруга, супруги — пять рабочих дней.

5.19. В период проведения ремонта в Учреждении к выполнению хозяйственных работ привлекаются сотрудники Учреждения в пределах установленного им рабочего времени.

6. ОПЛАТА ТРУДА

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

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

- единого квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

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

6.4. Работодатель:

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

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

6.4.3. Устанавливает по согласованию с профкомом доплаты за работу с вредными и иными условиями труда по итогам аттестации рабочих мест. Результаты аттестации рабочих оформляются приказом по Учреждению и являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

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. Выплатить отпускные на 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).

6.5. Председатель профкома:

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

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

6.6. Стороны совместно:

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

6.6.2. Представляют работников Учреждения к поощрению:

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

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

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

К работникам осуществляющих основную деятельность относятся:

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

6.8.Заработная плата выплачивается работнику два раза в месяц 18 числа текущего месяца выплачивается аванс и 8 числа месяца, следующего за отчетным , производится окончательный расчет. Заработная плата перечисляется работникам на банковскую карточку.

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

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

При выплате заработной платы 3 числа, месяца следующего за расчетным, работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается приказом руководителя Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

6.10. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

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

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

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

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

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

6.12.2 Изменение размера должностного оклада производится:

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

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

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

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

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

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

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

6.12.4.1. Порядок определения уровня образования и стажа педагогической работы.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.15.3. Размер доплаты за работу в выходной день и (или) нерабочий праздничный день устанавливается в размере не менее

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

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

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

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

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

- повар - 4% от должностного оклада;

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

- педагогическим работникам за работу в специализированных (коррекционных) группах для детей с отклонениями в развитии

 - 20% от оклада;

- обслуживающему персоналу за работу в специализированных (коррекционных) группах для детей с отклонением в развитии

 - 15% от оклада;

- руководителю Учреждения, главному бухгалтеру

 - 10% от оклада.

6.15.7. 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.

6.16. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

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

6.18. Система стимулирующих выплат предусматривает:

постоянные стимулирующие выплаты - стимулирующие выплаты, устанавливаемые работнику на продолжительный срок, но не более 1 года и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются;

стимулирующие выплаты по итогам мониторинга стимулирующие выплаты, устанавливаемые работнику на срок до 6 месяцев по итогам анализа качества выполненной работником работы за предшествующий отчетный период по установленным критериям;

разовые стимулирующие выплаты - стимулирующие выплаты, устанавливаемые работнику по итогам работы за конкретный месяц, на основании утвержденных критериев по каждой должности.

премиальные выплаты - стимулирующие выплаты, устанавливаемые работнику по итогам работы за месяц, календарный, учебный год с учетом личного вклада работника в общие результаты труда, за выполнение срочных заданий, проведение внеплановых мероприятий, осуществление комплекса мер по модернизации образования.

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

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

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

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель:

- оказывает материальную помощь работникам Учреждения на юбилей, лечение, рождение детей, свадьбу, похороны;
- обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в детском саду со 100% процентной скидкой по оплате за их содержание;
- выплачивает ежемесячные компенсационные выплаты родителю (или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком),

состоящим в трудовых отношениях на условиях найма с Учреждением, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;

- обеспечивает проведение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении возлагаются на работодателя. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

8.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счёт средств бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (ст. 226 ТК РФ).

8.3. 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;
- проведение со всеми поступающими на работу, а так же переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим.

- проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда 1 раз в год на начало учебного года;
- 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;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- 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;
- 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;

- обеспечение прохождения обязательных бесплатных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка согласно статьи 212 ТК РФ
- 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;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- создание комиссии по охране труда;
- заключения соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

8.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- избрать уполномоченного (доверенного) лица по охране труда;
- не реже раз в полугодие осуществлять общественный контроль за, улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда на соответствии с законодательством;
- заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год и осуществлять контроль за, выполнением мероприятий, включенных в него;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников образовательного учреждения;
- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;
- предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда;
- защищать права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе;

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации;
- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников;
- рассматривать на заседании выборного профсоюзного органа локальные нормативные акты по улучшению условий и охраны труда, принимаемые работодателем;
- требовать от работодателя предоставления информации о состоянии условий и охраны труда, а также о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний.

8.5. Работник Учреждения в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления) (ст. 214 ТК РФ);
- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений (ст. 379 ТК РФ).

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

9. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

9.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования работодатель:

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;
- информирует застрахованных работающих в Учреждении лиц о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.

9.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению:

- негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы в соответствии с Положением от 24.07.2002 № 111-ФЗ.
- дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержки формирования пенсионных накоплений в соответствии с Федеральным законом от 30.04.2008г. № 56-ФЗ.

9.3. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-правовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью. Аттестация работников производится при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащие нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

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

10.4. В соответствии со ст.377 Трудового кодекса РФ, ст.28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборному органу первичной профсоюзной организации предоставляется в безвозмездное пользование оборудованное помещение, возможность пользоваться служебным транспортом, средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др.

10.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющимися членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Процент

перечислений составляет 1% от заработной платы сотрудника. Задержка перечисления средств не допускается.

10.6. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

10.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

10.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, по распределению стимулирующих выплат работникам Учреждения.

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

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ)
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ)
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ)
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

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

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

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

11.9. Участвовать совместно с территориальным районным комитетом Профсоюза в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

11.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в районный комитет Профсоюза.

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

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

11.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

11.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

12. РЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ И СПОРОВ

12.1. Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом (ст.38 ТК РФ).

12.2. Стороны 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.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров рассматривается комиссией по трудовым спорам в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст.383 ТК РФ).

12.3. Коллективные трудовые споры между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета при принятии локальных нормативных актов разрешаются в соответствии с главой 61 Трудового Кодекса Российской Федерации.

13. КОНТРОЛЬ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

13.1. Работодатель направляет Договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

13.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению Договора.

13.4. Осуществляют контроль, за реализацией плана мероприятий по выполнению Договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не менее двух раз в год. С отчётом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Договор.

13.5. Рассматривают в срок все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Договор вступает в силу с момента его заключения и действует в течение трех лет со дня подписания. Договор может быть пролонгирован по решению общего собрания коллектива.

14.2. Договор в семидневный срок со дня заключения должен быть зарегистрирован в органах по труду в соответствии с законодательством.

14.3. Изменения и дополнения Договора производится в порядке, установленном для его заключения. При необходимости приведения положений Договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными правовыми актами, изменения вносятся представителями сторон, подписавшими коллективный договор.

14.4. Профком обязуется разъяснить работникам положения Договора, содействовать реализации их прав, основанных на Договоре.

14.5. В период действия Договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановления работы (забастовку).

В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к её участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

14.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение и нарушение условий Договора несут ответственность в соответствии с законодательством.

Представитель работодателя
Заведующая МКДОУ №368

Гроо Э.Э. _____

Представитель работников
Председатель первичной
Профсоюзной организации
Е.Е . Лещинская

M.II.