


Руководитель организации  
Заведующий МКДОУ д/с № 101

Председатель первичной  
профсоюзной организации МКДОУ  
д/с № 101

  
И.Ф. Кривошеева  
(подпись)  
«07» № 10 20 21 г.  
(печать)

  
(подпись) Е.С. Хуторненко  
«01» № 09 20 21 г.  
(печать)

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного дошкольного образовательного  
учреждения города Новосибирска «Детский сад № 101» (МКДОУ д/с № 101)

на три года

Департамент экономики и стратегического  
планирования мэрии города Новосибирска  
**ЗАРЕГИСТРИРОВАН**  
в Управлении по труду и эффективности  
деятельности муниципальных организаций  
мэрии города Новосибирска  
Регистрационный № 01.03.09 20 21 г.  
Начальник   
управления (подпись) (инициалы, фамилия)

**Содержание коллективного договора**

1. Раздел 1. Общие положения.....	3
2. Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность.....	4
3. Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров.....	5
4. Раздел 4. Режим труда и отдыха.....	6
5. Раздел 5. Оплата труда и нормирование.....	10
6. Раздел 6. Условия и охрана труда.....	13
7. Раздел 7. Социальные гарантии и льготы.....	15
8. Раздел 8. Социальное страхование.....	16
9. Раздел 9. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации.....	17
10.Раздел 10. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор.....	18
11.Раздел 11. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию.....	18

## Раздел 1. Общие положения

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом Новосибирской области от 19.12.2017 № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области» и Соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска на 2021 – 2024 годы.

Коллективный договор устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

### 1.1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 101» являются:

работодатель в лице заведующего Кривошеевой Ирины Федоровны, именуемый далее Работодатель;

работники в лице Хуторненко Екатерины Степановны, председателя первичной профсоюзной организации МКДОУ д/с № 101, именуемый далее Профсоюзный комитет (уполномоченный орган).

### 1.2. Сфера действия коллективного договора

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.3. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 1 сентября 2021 года и действует до 31 августа 2024 года.

1.4. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

1.5. Работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета:

- по введению и отмене режима неполного рабочего времени;
- по привлечению работников к сверхурочным работам;
- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- по разделению рабочего дня на части;
- по определению порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни;
- по установлению дополнительных отпусков работникам;
- по утверждению графика отпусков;
- по повышению оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу;
- по установлению размеров повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- по введению и применению систем нормирования труда;
- по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;

- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда для работников;
- по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- по утверждению порядка применения вахтового метода и графика работы на вахте;
- по составлению графиков сменности работников.

Кроме того, коллективный договор может предусматривать принятие других локальных нормативных актов по согласованию с Профсоюзным комитетом.

#### 1.6. Соответствие трудового договора коллективному договору.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Порядок заключения трудового договора и условия приема на работу определяются главой 11 ТК РФ. Прием на работу может производиться на конкурсной основе.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника лишь в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Обязательным правилом для Работодателя является:

- ознакомление нанимаемого работника с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;
- заключение трудового договора только в письменном виде с изложением обязательных условий труда, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором.

## **Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность**

2.1. Работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность организации. Обеспечить каждого работника соответствующим объемом работ, сырьем, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность организации, соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, соблюдать требования по охране труда.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил трудового распорядка, соблюдению требований по охране труда.

### **Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров**

3.1. Работодатель организует за счет организации подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Гарантирует повышение квалификации каждого работника не реже 1 раза в 3 года (в зависимости от специальности).

3.2. Для определения уровня профессиональной подготовки проводится аттестация работников. Порядок и условия проведения аттестации определены Положением о порядке проведения аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать систему наставничества с привлечением ветеранов организации в соответствии с Положением о наставничестве в МКДОУ д/с № 101.

3.3.2. Соблюдать установленную квоту для трудоустройства инвалидов.

3.3.3. Организовывать сопровождение занятости работников, имеющих инвалидность, в том числе формирования с учетом их потребностей пути передвижения по территории работодателя, оборудования (оснащения) для него рабочего места, обеспечения для него доступа в необходимые помещения, оказания помощи в организации труда при дистанционной работе или работе на дому, определения особенностей режима рабочего времени и времени отдыха инвалида, предоставления при необходимости помощи наставника.

3.3.4. Не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников без согласия Профсоюзного комитета. Представлять в Профсоюзный комитет и органы службы занятости, не позднее чем за 3 месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников организации, информацию о возможных массовых увольнениях работников, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника (ст. 25 ч. 2 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

3.3.5. Производить увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации, по инициативе работодателя с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.3.6. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников в организации, в срок не менее чем за 2 месяца до увольнения.

Создать условия для профессиональной переподготовки и переобучения работников, подлежащих сокращению при переводе их на работу по другим профессиям необходимым в организации в соответствии с техническим оснащением и развитием Учреждения.

3.4. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;

- приостановить прием новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все сокращаемые работники;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.

3.5. При сокращении численности или штата работников организации не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.6. В случае необходимости проведения временных работ организовать оплачиваемые общественные работы для работников, уволенных с предприятия в связи с сокращением численности или штата.

3.7. Не устанавливать испытание при приеме на работу для лиц, указанных в статье 70 ТК РФ, а также женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов.

3.8. Обеспечить профессиональное обучение (переобучение) и повышение квалификации женщин, возвращающихся из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, за счет собственных средств организации. При невозможности обучения женщин за счет собственных средств инициировать их обучение по направлению органов службы занятости. На время повышения квалификации (переподготовки) без отрыва от производства женщинам производится доплата до среднего заработка работников соответствующей специальности.

3.9. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет (или другой срок);
- женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет включительно, одинокие работники, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет включительно.

#### **Раздел 4. Режим труда и отдыха**

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2. Для руководителя, заместителя руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая составляет 40 часов в неделю.

Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждений образования в неделю не может превышать:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – 24 часов;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 35 часов;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – 35 часов;
- для педагогических работников – 36 часов;
- инструктору по физической культуре – 30 часов;
- воспитателям специализированных групп – 25 часов;
- музыкальному руководителю - 24 часа;
- учителю – логопеду – 20 часов;
- учителю-дефектологу – 20 часов;

4.3. В режиме пятидневной рабочей недели с выходными днями (суббота, воскресенье) работают работники, занимающие должности:

- Старший воспитатель;
- Воспитатель;
- Учитель-логопед;
- Учитель-дефектолог;
- Музыкальный руководитель;
- Инструктор по физической культуре;
- Педагог-психолог;
- Тьютор;
- Младший воспитатель;
- Помощник воспитателя;
- Главный бухгалтер;
- Бухгалтер;
- Контрактный управляющий;
- Заместитель заведующего по хозяйственной части;
- Делопроизводитель;
- Специалист по кадрам;
- Вахтер;
- Машинист по стирке и ремонту спецодежды;
- Кастелянша;
- Калькулятор;
- Кладовщик;
- Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- Техник-энергетик;
- Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования;
- Уборщик территории;
- Повар;
- Кухонный рабочий;
- Уборщик служебных помещений;

4.4. Сторожа́м устанавливается суммированный учет рабочего времени из-за невозможности соблюдения ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени сторожа. График работы сторожей утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом. Учетный период - один год.

4.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

4.6. Работодатель устанавливает неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.7. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

4.8. Перечень должностей работников, работающих с ненормированным рабочим днем:

- Заведующий;
- Главный бухгалтер;
- Заместитель заведующего по хозяйственной части.

4.9. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

4.10. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

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

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

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

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

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



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

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

4.15. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

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

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

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

4.19. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

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

4.21. Продолжительность работы (смены) в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время по должности - сторож.

4.22. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности установленной графиком отпусков.

4.23. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения работодателем и работником.

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

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

- педагогические – 42 или 56 календарных дней в зависимости от должности и направленности группы,
- несовершеннолетние – 31 календарных дней,

- инвалиды – 30 календарных дней,
- остальные – 28 календарных дней.

4.26. Ежегодные оплачиваемые отпуска продляются работодателем на основании заявления работников при:

- 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, локальными нормативными актами.

4.27. Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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

4.29. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

4.30. Неиспользованная, в связи с отзывом, 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.

4.31. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и подаче письменного заявления.

4.32. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней.

4.33. Работникам может быть предоставлен краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам.

4.34. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск.

4.35. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.36. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника и производственных возможностей организации в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **Раздел 5. Оплата труда и нормирование**

5.1. В организации устанавливается система оплаты труда согласно утвержденному Положению о системе оплаты труда работников МКДОУ д/с № 101 с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.2. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и система премирования, устанавливаются Положением о системе оплаты труда работников МКДОУ д/с № 101.

5.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и исполнившего нормы труда, (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

5.4. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска.

5.5. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

5.6. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях): 25 числа текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за расчетным. Перечисление денежных средств осуществляется на карту национальной платежной системы «Мир».

Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на расчетный счет Работника, открытый в кредитной организации, указанной 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.

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

За 5 дней до срока выдачи заработной платы работникам выдаются расчетные листки. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

5.7. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (должность – повар) устанавливается повышенный размер заработной платы. По результатам проведенной специальной оценки условий труда установлен класс вредности 3.1, рабочее место повар, доплата к окладу 4%.

5.8. Работа в выходной и (или) нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной части должностного оклада (оклада) (за день или час работы) сверх оклада, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, 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) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, 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 и (или) нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.9. Сверхурочная работа 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.

5.10. За работу в ночное время с 22 часов до 6 часов устанавливаются доплата в размере 35% должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

5.11. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема производимых работ. Размер доплаты не должен превышать 100% должностного оклада (оклада).

5.12. Доплата за особенности деятельности Учреждения выплачивается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МКДОУ д/с № 101.

5.13. Премирование работников, надбавка за продолжительность непрерывной работы в Учреждении осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МКДОУ д/с № 101.

5.14. К заработной плате работников начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

5.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.16. При применении систем нормирования труда, определяемых работодателем, пересмотр норм труда производится с учетом мнения Профсоюзного комитета.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

## **Раздел 6. Условия и охрана труда**

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

6.1. Выделить на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, финансовые средства в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ)

6.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда. При формировании мероприятий следует руководствоваться перечнем мероприятий, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков» и результатами специальной оценки условий труда.

6.3. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в установленные сроки, стажировку на рабочем месте

6.5. Организовать за счет собственных средств своевременное проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, 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, обязательных психиатрических освидетельствований.

6.6. Обеспечить:

- своевременную 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;

- приобретение, хранение, ремонт, стирку, сушку и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников.

6.7. Предоставить следующие гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- повышение размера оплаты труда.

6.8. Обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.9. Осуществлять перевод работников, нуждающихся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

6.10. Обеспечить дополнительное профессиональное образование за счет собственных средств в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

6.11. Создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

6.12. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.13. Проводить контроль за состоянием условий и охраны труда в организации (в форме трехступенчатого контроля) и выполнением организационно-технических мероприятий.

6.14. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

6.15. Содействовать деятельности комитета (комиссии) по охране труда. Для выполнения возложенных задач с членами комитета проводить обучение по охране труда по специальной программе за счет средств работодателя.

6.16. Создать необходимые условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в том числе:

- обеспечить уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств работодателя;

- обучить по специальной программе с сохранением среднего заработка вновь избранных уполномоченных лиц по охране труда;

- предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда социальные гарантии, установленные статьями 374-376 ТК РФ;

- поощрять за активную добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев на производстве, улучшению условий труда на рабочих местах уполномоченных лиц по охране труда.

6.17. Регулярно информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, о выполнении конкретных мер по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

6.18. Установить запрет на применение труда женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, в ночное время, для работы в выходные дни, направление их в служебные командировки без ее согласия.

6.19. Изыскивать возможность организации надомного труда с безопасными условиями для женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, детей-инвалидов.

6.20. Предоставлять работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам, достигшим возраста 40 лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании их письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

## **Раздел 7. Социальные гарантии и льготы.**

7.1. Работодатель и Профсоюзный комитет организует работу комиссии по трудовым спорам в соответствии с Положением о комиссии по трудовым спорам МКДОУ д/с № 101.

7.2. Работодатель организует в Учреждении общественное питание (комната для приема пищи).

7.3. Педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической деятельности не менее 25 лет при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости оказывается содействие по оформлению и предоставлению документов на государственную услугу по выплате единовременного денежного пособия в трехкратном размере средней месячной заработной платы.

7.4. Работодатель предоставляет социальные гарантии работнику, совмещающему работу с обучением (глава 26 ТК РФ).

7.5. Работодатель предоставляет работникам один рабочий день в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра.

7.6. Работодатель осуществляет подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и их дополнительное профессиональное образование. Работникам, проходящим подготовку, создаются необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляются гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. При направлении работников на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, с отрывом от работы за ними сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы, а в

случае направления на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в другую местность также производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.7. С целью повышения социального статуса молодых специалистов им предоставляются меры социальной поддержки, установленные на региональном уровне.

Молодому специалисту выплачивается единовременное пособие в размере действующего прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного Постановлением Губернатора НСО для трудоспособного населения, при одновременном соблюдении работником следующих условий:

- впервые окончил учреждение высшего или среднего профессионального образования;
- заключил трудовой договор с учреждением, функции по управлению которым осуществляет Департамент образования мэрии города Новосибирска;
- работа по основному месту работы в соответствии с полученной специальностью и квалификацией при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностного оклада).

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждений среднего и высшего профессионального образования, в возрасте до 35 лет, со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы и действует в течение трех лет. Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу;
- переход работника в другое образовательное учреждение;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

## **Раздел 8. Социальное страхование**

8.1. Работодатель обеспечивает реализацию Федеральных законов от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», от 01.04.1996 № 27-ФЗ «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 своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;
- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

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

## **Раздел 9. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации**

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

9.2. Профсоюзный комитет признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников организации в рабочие время допускается по согласованию с работодателем.

9.3. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с уставом.

9.4. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации членские взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном уставом.

9.5. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюзной организации, по письменному заявлению работника на условиях, установленных профсоюзной организацией.

9.6. При краткосрочной профсоюзной учебе членам Профсоюзного комитета работодатель сохраняет среднюю заработную плату в установленном законодательством порядке.

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

9.8. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей.

Профсоюзный комитет содействует реализации коллективного договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

#### **Раздел 10. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор**

10.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия 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.

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 главой 61 ТК РФ.

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

#### **Раздел 11. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию**

11.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

11.2. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производится только при реорганизации или смене формы собственности организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

11.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 5 дней после подписания.

11.5. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Работодателем и Профсоюзным комитетом.

11.7. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С

отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.8. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором несут ответственность в соответствии со статьями 5.29 и 5.31 КоАП РФ.

11.9. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон направляется письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.