

Юридический адрес:  
630060, г. Новосибирск,  
Ул. Экваторная, 20  
т./ф. 8(383)333-62-69

Принят на общем собрании трудового  
коллектива  
количество работников 54

« 03 » 12 2021г.

Протокол № 2

Подписан « 03 » 12 2021г.

Заведующий МКДОУ д/с № 488

  
А. А. Степанов  
« 03 » 12 2021г.  


Председатель первичной профсоюзной  
организации

  
К.А. Логунова  
« 03 » 12 2021г.  


### Коллективный договор

муниципального казенного дошкольного образовательного  
учреждения  
города Новосибирска «Детский сад № 488»

на 3 года.



## РАЗДЕЛ 1. Общие положения

- 1.1.** Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении горда Новосибирска (МКДОУ д/с № 488).
- 1.2.** Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Законом Новосибирской области от 19 декабря 1997г. № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональными и территориальными соглашениями.
- 1.3.** Сторонами настоящего коллективного договора МКДОУ д/с № 488 являются:
- МКДОУ д/с № 488 в лице заведующего Стебайло Аллы Анатольевны (далее – Работодатель)
  - Работники МКДОУ д/с № 488 в лице уполномоченного представителя - председателя первичной профсоюзной организации Логуновой Клавдии Александровны (далее – Работники).
- 1.4.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.5.** Настоящий коллективный договор заключен на 3 (три года), вступает в силу со дня подписания его сторонами и сохраняет свое действие в течение всего срока.
- 1.6.** Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение семи дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.
- 1.8.** В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых обязательств.
- При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

**1.9.** Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

**1.10.** Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем по согласованию с уполномоченным представителем работников могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Такие акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

Работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета:

- по утверждению правил внутреннего распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда работников;
- по утверждению положения о системе оплаты труда работников ДООУ;
- по введению и отмене режима неполного рабочего времени;
- по привлечению работников к сверхурочным работам;
- по разделению рабочего дня на части;
- по утверждению графиков отпусков;
- по установлению повышенной оплаты работы в ночное время, за сверхурочную работу;
- по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и других средств индивидуальной защиты;

**1.11.** Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре.

**1.12.** Стороны признают, что выполнение условий настоящего коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями.

Для достижения этих целей Работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную деятельность учреждения.

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

Представительный орган работников обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками своих должностных обязанностей, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, улучшению трудовой и технологической дисциплины.

**1.13.** Стороны создают Комиссию по трудовым спорам на основе соблюдения принципов равноправия, полномочности их представителей в количестве, определенным совместным решением, которая действует в течение всего времени действия коллективного договора, руководствуясь в своей деятельности Положением комиссии по трудовым спорам (статья 382 ТК РФ).

## **РАЗДЕЛ 2. Трудовой договор, обеспечение занятости, условия высвобождения кадров**

**2.1.** Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Порядок заключения трудового договора и условия найма определяются ТК РФ (глава 11).

**2.2.** 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. При приеме на работу Работодатель обязательно знакомит принимаемого работника с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

**2.3.** Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

**2.4.** В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим работы и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

**2.5.** В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

**2.6.** Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством. Работодатель обязуется предоставить работникам обусловленную трудовым договором работу и создать, обеспечить обусловленной работой в течение действия трудового договора в соответствии с ТК РФ.

**2.7.** Работодатель и работники обязуются выполнять условия трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

**2.8.** Работодатель или его полномочный представитель 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.

**2.9.** Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

**2.10.** В случае ликвидации учреждения, сокращения количества детей, групп, Работодатель и профком обязуется совместно разрабатывать программы обеспечения занятости и меры социальной защиты работников.

**2.11.** О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

**2.12.** Работодатель организует переподготовку кадров Работников, подлежащих сокращению, при переводе их на работу по другим профессиям, необходимым в организации.

**2.13.** При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

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

– предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости);

– женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет включительно, одинокие работники, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет включительно;

- сотрудники, проработавшие в организации свыше 10 лет.

**2.15.** Лица, подлежащие увольнению по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие новых вакансий.

### **РАЗДЕЛ 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

**3.1.** Стороны настоящего коллективного договора признают, что необходимость повышения квалификации Работника определяется Работодателем и действующим законодательством. Педагогические работники направляются на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», (статьи 196 и 197 ТК РФ).

**3.2.** Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора (пункт 3 статья 81 ТК РФ), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) категория.

**3.3.** Стороны пришли к соглашению о том, что:

**3.3.1.** Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

**3.4.** Работодатель обязуется:

**3.4.1.** Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

**3.4.2.** Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

**3.4.3.** В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

**3.4.4.** В случае направления работника для повышения квалификации сохранять место работы (должности), среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

**3.4.6.** Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую, полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

**3.4.7.** За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- в период их длительного отпуска сроком до одного года (не более чем на один год после выхода из отпуска);

- отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (не более чем на один год после выхода из отпуска или в течение 3-х месяцев по выходу из указанных отпусков);

- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (Федеральный закон от 28.12.2013

№ 400-ФЗ «О страховых пенсиях») - не менее чем за один год;

- длительной нетрудоспособности (не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни);

- выход на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
- военная служба (призыв);
- исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

**3.4.8.** Не допускать увольнение Работников предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения обязательно уведомлять об этом территориальные органы занятости и территориальную организацию Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

## **РАЗДЕЛ 4. Оплата и нормирование труда**

**4.** Стороны исходят из того, что:

**4.1.** Оплата труда работников МКДОУ д/с № 488 осуществляется в соответствии с Положением «О системе оплаты труда работников МКДОУ д/с № 488». Оплата труда работников учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, районный коэффициент.

**4.2.** Размеры должностных окладов (окладов) по профессиональным квалификационным группам педагогических работников устанавливаются согласно Постановлению мэрии города Новосибирска от 30.09.2019 № 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска», с учетом образования и стажа педагогической работы или квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

**4.3.** Должностные оклады (оклады) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, по профессиям рабочих устанавливаются согласно постановлению мэрии города Новосибирска от 30.09.2019 № 3610 «О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым

установлены в соответствии с профессиональными стандартами», с учетом образования и стажа работы, группы по оплате труда руководителя.

**4.4.** Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может составлять менее 60 %.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения, а также их непосредственные руководители. (Руководители структурных подразделений; педагогические работники; учебно-вспомогательный персонал).

**4.5.** Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МКДОУ д/с № 488 должна составлять не более 40%.

**4.6.** Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

**4.7.** За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 35% должностного оклада.

**4.8.** Работа в нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника вместо повышенной оплаты 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.

**4.9.** Оплата времени простоя оплачивается согласно ст. 157 ТК РФ.

**4.10.** Размер доплаты за особенности деятельности отдельных категорий работников устанавливаются в соответствии с Постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557 "О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»

№ п/п	Организации (группы)	Категории должностей	Размер доплаты, % должностного оклада (оклада)
1.	Дошкольные образовательные организации, имеющие группы для детей с ограниченными возможностями здоровья (компенсирующего вида)	Педагогические работники	20
		Другие работники	15
2.	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с	Педагогические работники	15
		Другие работники	10



	воспитанниками в возрасте до 3 лет		
--	------------------------------------	--	--

Примечания:

\*\* - к другим работникам относятся работники, осуществляющие деятельность непосредственно в данных классах, группах.

При наличии двух и более доплат за особенности деятельности работников доплата к должностному окладу работника осуществляется за каждую из них.

**4.11.** Все выплаты компенсационного характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно таблице учета рабочего времени.

**4.12.** Ежемесячно производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников ДООУ. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяется учреждением в пределах фонда оплаты труда.

**4.13.** Заработная плата работников не должна 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, при одновременном выполнении следующих условий:

- работником полностью отработана месячная норма рабочего времени
- выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

**4.14.** Выплата заработной платы производится не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления на банковский лицевой счет работника. Днями выплаты заработной платы являются:

- за первую половину месяца 25 число текущего месяца
- за вторую половину месяца 10 число месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. (ст.136 ТК РФ).

За 1 день до срока выдачи заработной платы работнику выдается расчетный листок.

**4.15.** Оплата труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда устанавливается в повышенном размере.

-Поварам за вредные условия труда устанавливается доплата – 6% должностного оклада (Класс условия труда 3.1)

**4.16.** Работодатель обязуется проводить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствии с Постановлением мэрии города Новосибирска. (Ст. 134 ТК РФ).

**4.17.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

## РАЗДЕЛ 5. Режим труда и отдыха

**5.** Стороны пришли к соглашению о том, что:

**5.1.** Рабочее время работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), а также условиями трудового договора,

должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения, графиками работы отдельных специалистов.

**5.2.** Продолжительность работы руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения составляет 40 часов в неделю. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (статья 92 ТК РФ):

- для Работников в возрасте до шестнадцати лет - 24 часа;
- для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов;
- для Работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов;
- для педагогических работников (воспитателей групп общеразвивающей направленности, старших воспитателей, педагогов-психологов) 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ);
- для инструкторов по физической культуре – 30 часов;
- для педагогических работников (воспитателей групп компенсирующей направленности) – 25 часов;
- для музыкальных руководителей – 24 часов;
- для учителей-логопедов – 20 часов.

**5.3.** Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, накануне выходных дней при шестидневной рабочей неделе - не может превышать пяти часов (статья 95 ТК РФ).

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

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 (статья 93 ТК РФ).

**5.5.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

**5.6.** 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.

**5.7.** 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.

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

**5.8.** 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. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой (пункт 3.2 Приложения 3 к Соглашению).

**5.9.** Привлечение к сверхурочной работе осуществляется по распоряжению работодателем с письменного согласия работника в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

**5.10.** Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (статья 99 ТК РФ).

**5.11.** Работодатель утверждает очередность предоставления ежегодных отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом. При этом учитывается производственная необходимость. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждается график отпусков и не допускаются случаи переноса отпуска на следующий год. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность одной из частей должна быть не менее четырнадцати календарных дней. График ежегодных отпусков доводится до сведения всех работников ДОУ заранее. Срок подачи заявлений сотрудниками осуществляется за две недели до начала отпуска.

**5.12.** Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категорий Работников устанавливается в соответствии с требованиями главы 19 ТК РФ с учетом категорий Работников:

- педагогические работники – 42 календарных дня;
- педагогически работники, работающие с детьми с ограниченными возможностями здоровья - 56 календарных дней, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках";
- работающие инвалиды – 30 календарных дней. (Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации", статья 23);
- несовершеннолетние – 31 календарных дней (статья 267 ТК РФ);
- для остальных работников - 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ).

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

**5.14.** Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. По желанию работника, супруга которого находится в отпуске по беременности и родам, ему предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы в организации.

**5.15.** Работодатель на основании письменного заявления Работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска зависит от производственных возможностей и причины обращения сотрудника (ст.128, 173, 174, 263 ТК РФ)

- рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году.

- для проводов детей в армию – 1 календарный день;

- в связи с юбилейными датами – 1 календарный день;

- первый день занятий для родителей учеников начальной школы.

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году.

**5.16.** Работодатель обеспечивает Работнику возможность приема пищи (статья 108 ТК РФ):

-педагогические работники на своих рабочих местах в рабочее время;

-остальным работникам в течение дня предоставляется перерыв продолжительностью один час.

## **РАЗДЕЛ 6. Социальные гарантии и льготы**

**6.** Стороны договорились, что:

**6.1.** Работодатель ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

**6.2.** Работодатель ходатайствует перед вышестоящими органами о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

**6.3.** Профком предоставляет путевки на санаторно-курортное лечение для сотрудников и в детские оздоровительные лагеря для детей сотрудников.

**6.4.** Профком предоставляет бесплатные подарки для детей сотрудников (до 14 лет) к новогодним праздникам.

**6.5.** Работодатель обеспечивает реализацию действующего законодательства 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;

-по просьбе работников знакомит их с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

**6.6.** Работодатель организует в учреждении общественное питание (место для приема пищи).

**6.7.** Работодатель производит распределение средств, предназначенных для выплаты за проезд на городском транспорте работникам МКДОУ д/с №488, проживающим на значительном расстоянии от места работы, а также имеющим разъездной характер работы.

**6.8.** Работодатель не взимает с родителей (законных представителей) родительскую плату за детей штатных работников муниципальных образовательных организаций города Новосибирска. Постановление мэрии города Новосибирска от 24.03.2020 № 1032.

## **РАЗДЕЛ 7. Охрана труда и здоровья**

**7.1.** Работодатель обязуется систематически информировать каждого сотрудника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной сфере, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

**7.2.** Работодатель проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

**7.3.** Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

**7.4.** Работодатель обеспечивает за свой счет регулярное прохождение Работниками обязательных медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования (ОПО). Допуск работников к исполнению ими трудовых обязанностей осуществляется только при условии прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), ОПО и отсутствия медицинских противопоказаний к выполнению данной работы.

**7.5.** Работодатель обеспечивает работников специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

**7.6.** Возмещение вреда за производственные травмы осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

**7.7.** Работодатель проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

**7.8.** Работодатель создает в учреждении комиссию по охране труда.

**7.9.** Работодатель разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома.

**7.10.** Работодатель обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда, организовывает проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало каждого учебного года.

**7.11.** Работодатель обязан:

- обеспечить проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

- обеспечить обязательное включение в трудовые договоры с работниками условий о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, а также об условиях труда на рабочем месте (классы (подклассы));

- выплачивать компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в размерах, установленных по результатам специальной оценки условий труда;

**7.12.** Работодатель создает необходимые условия для работы инвалидов, в случае приема их на работу в МКДОУ д/с № 488.

**7.13.** Работодатель создает необходимые условия для деятельности уполномоченных лиц по охране труда в том числе:

- обеспечивает уполномоченных лиц по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда;

- обучает по специальной программе с сохранением среднего заработка вновь избранных уполномоченных лиц по охране труда не реже одного раза в три года;

**7.14.** Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

## **РАЗДЕЛ 8. Диспансеризация**

**8.1.** Работники проходят диспансеризацию в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья. На время диспансеризации работники освобождаются от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

**8.2.** Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в пункте 8.3, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

**8.3.** Работники, которые достигли предпенсионного возраста, работники – получатели страховой пенсии по старости или пенсии за выслугу лет проходят диспансеризацию в порядке, который предусматривает законодательство в сфере

охраны здоровья. Они освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

**8.4.** Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. Работник должен подать заявление на согласование своему непосредственному руководителю или лицу, которое временно исполняет его обязанности. По окончании диспансеризации работник предоставляет справку о ее прохождении.

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

**9.** Стороны договорились о том, что:

**9.1.** Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

**9.2.** Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно–массовой работы; право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

**9.3.** Профсоюзный комитет признает, что проведение профсоюзных собраний работников организации в рабочее время допускается по согласованию с работодателем.

**9.4.** Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

**9.5.** Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

**9.6.** Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, по специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

**9.7.** Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора между работником и работодателем, по инициативе работодателя (ст.82; 374 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпуска (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление Правил внутреннего трудового распорядка (ст.101 ТК РФ);
- установление повышенной заработной платы за вредные или опасные и другие особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- и другие вопросы.

**9.8.**Профком обязуется:

**9.8.1.**Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

**9.8.3.**Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы и прочих бюджетных средств.

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

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

**9.8.6.** Представлять и защищать трудовые права членов профсоюзов в комиссии по трудовым спорам и суде

**9.8.7.**Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

**9.8.8.**Осуществлять контроль за правильностью и своевременным предоставлением работникам отпусков и их оплаты.

**9.8.9.**Совместно с работодателем обеспечить регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в налоговые органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

**9.8.10.**Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

**9.8.11.**Содействовать успешной деятельности учреждения, сотрудничать на началах социального партнерства с администрацией, содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка.

**9.9.**Работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

## **РАЗДЕЛ 10. Контроль за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию**

**10.** Стороны договорились, что:

**10.1.**Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок направляется работодателем в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.



**10.2.** Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение пяти дней после уведомительной регистрации.

**10.3.** Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

**10.4.** Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

**10.5.** Рассматривают в течение месяца все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением

**10.6.** Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

**10.7.** Условия настоящего коллективного договора обязательны для сторон. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств. Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего коллективного договора и при условии его выполнения, не выдвигаются новые требования. При наступлении условий, требующих внесения дополнений или изменений в настоящий коллективный договор, заинтересованная сторона обращается с письменным заявлением к другой стороне. Решение о внесении изменений принимается по совместному решению сторон.

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

**10.8.** Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

**10.9.** Переговоры по заключению коллективного договора на новый срок или принятие решения о его продлении будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

**10.10.** Работодатель и председатель профсоюзного комитета работников обязуются разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов и трудового законодательства, содействовать реализации их прав.

**10.11.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.