
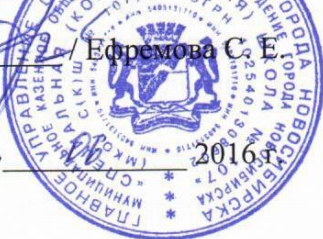


Юридический адрес работодателя:  
630033, г. Новосибирск,  
ул. Ельнинская, 6  
т./ф. 3173967


**Коллективный договор  
муниципального казенного общеобразовательного учреждения  
города Новосибирска «Специальная (коррекционная) школа № 107»  
на 3 года**

Представитель работодателя –  
директор МКОУ С(К)Ш № 107

  
/ Ефремова С. Е.  
«23» \_\_\_\_\_ 2016 г.



Представитель работников –  
председатель профсоюзного комитета

  
/ Солдатенко Н. В.  
«23» \_\_\_\_\_ 06 \_\_\_\_\_ 2016 г.

Департамент экономики, стратегического  
планирования и инвестиционной политики  
мэрии города Новосибирска

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
в комитете по труду мэрии города Новосибирска

Регистрационный № 18-16 от «28» 06 2016 г.

Председатель  
комитета по труду  
мэрии города Новосибирска



(подпись)

О.Т. Саикова  
(инициалы, фамилия)

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем - муниципальным казенным общеобразовательным учреждением города Новосибирска «Специальная (коррекционная) школа № 107» (далее Учреждение), в лице директора, Ефремовой Светланы Евгеньевны (далее Работодатель) и работниками учреждения, в лице председателя профсоюзного комитета Солдатенко Натальи Викторовны.

1.2. Данный коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и работниками учреждения на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, Областным отраслевым соглашением по государственным учреждениям, подведомственным министерству образования, науки и инновационной политики Новосибирской области, на 2014-2016 годы с целью определения взаимных обязательств работодателя и работников по защите их социально-трудовых прав и профессиональных интересов, а также установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице председателя профсоюзного комитета (далее профкома) – Солдатенко Натальи Викторовны;
- работодатель, в лице его представителя – директора учреждения Ефремовой Светланы Евгеньевны.

1.5. Работодатель, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1%.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 5 дней после его подписания.

1.8. После регистрации в органе по труду договор размещается на официальном сайте учреждения (адрес <http://school-107.nios.ru>) и в профсоюзном уголке.

1.9. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.11. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.13. 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.

1.14. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.16. Работодатель и профсоюзный комитет признают и уважают права каждой из сторон и добросовестно выполняют свои обязательства. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.17. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся путем заключения дополнительного соглашения по инициативе любой из сторон и подлежат регистрации в органе по труду района.

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

- учёт мнения (по согласованию) профкома;
- консультации сторон по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы не противоречащие законодательству.

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

1.20. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3 лет.

1.21. Настоящий коллективный договор заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Стороны подтверждают обязанность исполнения условий настоящего договора.

1.22. Перечень нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при применении которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение о системе оплаты труда;
- 3) Соглашение по охране труда;
- 4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами;

- 5) Перечень профессий и должностей работников с неблагоприятными условиями труда, по которым устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда;
- 6) План работы по охране труда и технике безопасности на каждый учебный год;
- 7) Положение о комиссии по трудовым спорам;
- 8) График отпусков на каждый календарный год;
- 9) Положение о порядке повышения квалификации;
- 10) Другие локальные нормативные акты, затрагивающие трудовые права работников.

## **II. Трудовой договор**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.14. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие родители, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет или ребенок, которого проходит срочную военную службу;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

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

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

### **III. Обязательства сторон по обеспечению условий труда и занятости**

3.1. Работодатель обязуется:

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

3.1.2. Осуществлять работу по подготовке и расстановке кадров.

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

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

3.1.5. Согласовывать с профкомом приказы:

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

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

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

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

3.1.9. Осуществлять подготовку учреждения к новому учебному году.

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

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

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

#### **IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

4.1. Работодатель:

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

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

4.1.3. 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 квалификации в другую местность, оплачивать командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.1.4. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

300 рублей – на территории Новосибирской области;

700 рублей – за пределы Новосибирской области.

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

## **V. Рабочее время и время отдыха**

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

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

5.1.3. Для руководящих работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, 40 часов в неделю.

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

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;

- одного из родителей, имеющего ребенка-инвалида до 18 лет;

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

5.1.6. При учебной нагрузке менее 1,5 ставки предоставляется учителям 5-9 классов методический день (день свободный от уроков) в течение недели для повышения методического мастерства, самообразования.

5.1.7. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.1.8. Все категории персонала работают в режиме пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями.

Отдых:

5.1.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления нового

календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 123, 124, 125 ТК РФ.

#### 5.1.10. Виды отпусков:

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск,

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

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

- работникам с ненормированным рабочим днем.

#### 5.1.11. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска:

Педагогические должности, директор, заместители директора по учебно-воспитательной работе и воспитательной работе – 56 календарных дней,

Административно-управленческий персонал, учебно-воспитательный и младший обслуживающий персонал – 28 календарных дней.

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

- Класс условий труда (вредный) 3.1. – 7 календарных дней,
- Класс условий труда (вредный) 3.2. – 8 календарных дней,
- Класс условий труда (вредный) 3.3. – 9 календарных дней,
- Класс условий труда (вредный) 3.4. – 10 календарных дней,
- Класс условий труда (опасный) 4 – 12 календарных дней.

5.1.13. 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).

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

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

- Для проводов детей в армию – до 3 дней;
- В случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 дней;
- На похороны близких родственников, супругов - до 5 дней;
- Для сопровождения ребенка в 1-й класс 1 сентября – 1 день,
- Работающим пенсионерам по старости - до 14 дней (ст. 128 ТК РФ);
- Работающим инвалидам - до 60 дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- Родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших, умерших при прохождении военной службы - до 14 дней (ст. 128 ТК РФ).

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

5.2.17. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися, в том числе в течение перерывов (перемен). Время отдыха и питания других работников



учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.2.18. Дежурство педагогических работников по учреждению начинается не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжается не более 20 минут после их окончания.

5.3. Работники:

5.3.1. Добросовестно исполняют свои должностные обязанности, своевременно выполняют приказы и распоряжения администрации;

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

5.3.3. Бережно относятся к имуществу учреждения, обеспечивают его сохранность, предъявляют эти требования к учащимся.

5.4. Профсоюзный комитет:

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

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

## **VI. Оплата труда и нормы труда.**

6.1. В Учреждении система оплаты труда работников устанавливается Положением о системе оплаты труда работников Учреждения, которое соответствует условиям, определенным в настоящем коллективном договоре, с учетом:

➤ обеспечения минимального размера заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области – 9030 руб.;

➤ обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

➤ обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

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

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работодателем в соответствии с Соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным Главному управлению образования мэрии города Новосибирска, на 2012-2014 г., с учетом требований к

профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп).

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

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.
- при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

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

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

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

- Класс условий труда (вредный) 3.1. – 4%,
- Класс условий труда (вредный) 3.2. – 6%,
- Класс условий труда (вредный) 3.3. – 8%,
- Класс условий труда (вредный) 3.4. – 10%,
- Класс условий труда (опасный) 4 – 12%.

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

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

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

6.1.8. Заработная плата работникам выплачивается путем перечисления денежных средств на картсчет работника в банке два раза в месяц: 25 числа текущего месяца и 10 числа месяца следующего за расчетным.

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

## **6.2. Стороны договорились:**

6.2.1. Проводить мониторинг системы оплаты труда Учреждении.

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

## **6.3. Гарантии молодым специалистам**

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

- впервые окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования,
- заключившим трудовые договоры в соответствии с полученной специальностью и квалификацией с учреждениями.

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

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

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

6.3.5. Привлекать молодых педагогов к работе в общественных объединениях.

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

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

## **VII. «Права и льготы членов профсоюза»**

**7.1. Стороны договорились о следующих правах и гарантиях членов профсоюза:**

- Бесплатные юридические консультации правового инспектора областного комитета профсоюза по любым вопросам трудового законодательства.
- Рассмотрение жалоб и предложений, поступивших от членов профсоюза и принятие мер по ним специалистами райкома и обкома профсоюза.
- Бесплатная защита членов профсоюза в судах и комиссиях по трудовым спорам.
- Гарантированная защита при расследовании несчастных случаев на производстве.
- Защита члена профсоюза в соответствии с трудовым законодательством при увольнении по инициативе администрации.
- Возможность получения материальной помощи из средств первичной или (в экстренных случаях) районной профсоюзной организации.
- Возможность вступить в КПК (Кредитный Потребительский Кооператив) областной организации профсоюза и получить кредит без поручителей и страховок.
- Содействие члену профсоюза в вопросах оздоровления членов профсоюза и членов их семей в санаториях Черноморского побережья и КавМинВод на льготных условиях.
- Награждение профсоюзными наградами за активную работу по реализации уставных задач Профсоюза образования.

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

**8.1 Работодатель обязуется:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.1.10. Организовать работу столовой в учреждении для обеспечения работников и учащихся горячим питанием.

8.1.11. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев с работниками учреждения, происшедших в рабочее время.

8.1.12. Обеспечивать в целях охраны труда:

- проведение специальной оценки условий труда

- составлять расписание с количеством «окон» не более 2-х в неделю, иное по согласованию с учителем.

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

8.1.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда, в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

8.1.16. В установленном порядке проводить расследование несчастных случаев с работниками. Возмещать вред, причинённый здоровью работника на производстве в соответствии с Федеральным Законодательством.

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

8.2. Работники обязаны:

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

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

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

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

8.3.3. Проводить независимую экспертизу условий труда.

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

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

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

8.3.7. Обращаться к работодателю с требованиями о привлечении к ответственности. Оказывать консультационную помощь по вопросам условий и охраны труда в целях защиты интересов работников.

8.4. Стороны обязуются совместно:

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

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

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

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

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

## **IX. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, предусмотренных законодательством.

9.1.2. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.1.3. Своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК РФ).

9.1.4. Работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, предусмотренных Законодательством (ст.262 ТК РФ).

9.1.5. Предоставлять право работникам бесплатно пользоваться библиотечными фондами.

9.2. Профком обязуется:

9.2.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 21 ТК РФ).

9.2.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в медицинский, социальный, пенсионный фонды.

9.2.3. Содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами.

9.2.4. Контролировать сохранность архивных документов.

9.3. Стороны договорились, что Работодатель совместно с профкомом:

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

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

9.4. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам учреждений образования.

9.5. Социальные пособия работникам выплачиваются посредством обращения к работодателю в установленные сроки в соответствии с действующим законодательством.

## **Х. Права и гарантии деятельности профсоюза**

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничений, гарантированных законом социально-трудовых 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.

10.2. Работодатель признаёт профком единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных Законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Работодатель признаёт право профкома на осуществление контроля над соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ)

10.5. Способствует эффективной работе профкома путем предоставления в необходимых случаях помещения для проведения заседаний, хранения документации, связи, оргтехники (ст. 377 ТК РФ).

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячные бесплатные перечисления на счет районной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов 1% из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет



районной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается (ст. 377 ТК РФ).

10.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаниях и др. мероприятиях.

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 тарификации, аттестации работников, специальной оценке условий труда, охране труда, по распределению стимулирующих выплат.

10.10. Работодатель с учетом мнения 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);

- Привлечение в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- Создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- Утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

- Представление для аттестации педагогических работников.

10.11. Члены профсоюза пользуются дополнительными правами и льготами:

- Бесплатная юридическая консультация;

- Защита профкома в случае индивидуальных трудовых споров.

## **XI. Обязательства профкома**

11. Профком обязуется:

11.1. 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.

11.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы всех работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из зарплаты на счет первичной профсоюзной организации на условиях п. 1.6. коллективного договора.

11.3. 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).

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

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

11.6. Участвовать в работе комиссии по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

11.7. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и летних оздоровительных путёвок для детей работников учреждения.

11.7. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и улучшении жилищных условий работников учреждения.

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

11.9. Оказывать материальную помощь членам профсоюзного комитета в случаях сложных семейных обстоятельств, связанных с болезнью и лечением работника или членов его семьи за счет накопленных членских профсоюзных взносов с заработной платы.

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

11.11. Совместно с работодателем осуществлять культурно - массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении, принимать участие в районных и городских мероприятиях.

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

11.13. Осуществлять контроль над расходованием средств профсоюзного бюджета.

## **ХII. Контроль за выполнением коллективного договора**

12. Стороны договорились, что:

12.1. Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в орган по труду.

12.2. Комиссия, избранная открытым голосованием при принятии коллективного договора в количестве 5 человек контролирует выполнение условий коллективного договора.

12.3 Комиссия рассматривает в 10-дневный (рабочие) срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением.

12.4. Ежегодно стороны информируют коллектив о результатах реализации мероприятий по выполнению коллективного договора.

12.5. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективно-трудовых споров, используют все возможности по устранению причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

12.7. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

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

### **ХIII. Порядок рассмотрения споров**

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

Траншировано/  
промушировано 19 листов



Директор/заместитель  
Специальный представитель

