

Юридический адрес работодателя:  
630032, г. Новосибирск,  
ул. Котовского, д. 8

Принят на общем собрании работников  
МАУ ДПО «НИСО»  
протокол № 3  
« 30 » мая 2022 г.

Представитель работодателя –  
директор МАУ ДПО «НИСО»



/ М. Е. Давыдов

« 30 » мая 2022 г.

Представитель работников -  
председатель первичной профсоюзной  
организации МАУ ДПО «НИСО»

Куца / М. А. Кучма

« 30 » мая 2022 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного учреждения  
дополнительного профессионального образования  
«Новосибирский Институт Современного Образования»  
на 2022-2024 годы

Департамент экономики и стратегического  
планирования мэрии города Новосибирска

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

в Управлении по труду и эффективности  
деятельности муниципальных органов  
мэрии города Новосибирска

Регистрационный № 14-22 от 15.06 22

Начальник  
управления Лав И.В. Лавинов  
(подпись) (инициалы, фамилия)

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор является нормативным правовым актом, заключенным между работодателем и работниками в лице их представителей, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного профессионального образования «Новосибирский Институт Современного Образования» (далее - МАУ ДПО «НИСО»).

1.2. Коллективный договор МАУ ДПО «НИСО» заключен в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом Новосибирской области от 19 декабря 1997 г. № 89-03 «О социальном партнерстве в Новосибирской области»;
- Законом Новосибирской области от 5 июля 2013 г. № 361-ОЗ «О регулировании отношений в сфере образования в Новосибирской области»;
- Областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования, Новосибирской области, на 2020-2022 годы;
- Соглашение в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2021-2023 годы;
- иными нормативными правовыми актами, регулирующими социально-трудовые отношения.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работодателя и работников по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, в лице его представителя - директора МАУ ДПО «НИСО» Давыдова Максима Евгеньевича (далее - работодатель);
- работники МАУ ДПО «НИСО», в лице председателя первичной профсоюзной организации Кучмы Марины Александровны (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МАУ ДПО «НИСО», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. Работодатель в месячный срок после вступления в силу коллективного договора обязуется довести его содержание до сведения всех работников МАУ ДПО «НИСО» под подпись. С этой целью текст коллективного договора размещается на официальном сайте МАУ ДПО «НИСО» в сети Интернет.

1.7. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников с последующим ознакомлением работников под подпись в срок не позднее 30 дней после подписания изменений и дополнений в коллективный договор. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и условиями вышеуказанных отраслевых соглашений.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, а также расторжения трудового договора с директором МАУ ДПО «НИСО». При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности МАУ ДПО «НИСО» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности. При ликвидации МАУ ДПО «НИСО» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Стороны создают комиссию по трудовым спорам на основе соблюдения принципов равноправия, полномочности их представителей в количестве, определенном совместным решением, которая действует в течение всего времени действия коллективного договора и в своей деятельности руководствуется Положением о комиссии по трудовым спорам МАУ ДПО «НИСО».

1.10. Контроль над выполнением обязательств по коллективному договору осуществляется комиссией по трудовым спорам.

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

1.12. Настоящий коллективный договор заключается в 2-х экземплярах сроком на 3 года (с 30.05.2022 г. по 30.05.2025 г.) и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работником возникают на основе трудового договора, заключенного с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником на неопределенный срок или на определенный срок, один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается личной подписью работника.

2.2. До подписания трудового договора работодатель должен ознакомить работника под подпись с настоящим коллективным договором, уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, принятыми у данного работодателя, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также знакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в статье 57 и иных статьях Трудового кодекса РФ.

2.4. В трудовом договоре работника устанавливаются условия и порядок оплаты труда в зависимости от времени или объема, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для установления стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда: размер должностного оклада (оклада), виды, размер и условия выплат компенсационного характера, виды, размер выплат стимулирующего характера и условия для их установления со ссылкой на Положение об оплате труда работников МАУ ДПО «НИСО».

2.5. Перечень прав и обязанностей, размер ответственности каждого работника Учреждения определяется должностной инструкцией, являющейся неотъемлемой частью трудового договора.

2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут

ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством (статья 60 ТК РФ).

2.7. При приеме на работу может быть установлен срок испытания для работников - не более трех месяцев, а для заместителей руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов или иных обособленных структурных подразделений - шести месяцев. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- лиц, успешно завершивших ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.8. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса РФ. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается на основании пункта 5 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.9. Изменения сведений о сторонах в трудовом договоре оформляются в виде дополнения к трудовому договору об изменении сведений о стороне,

которое является неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.10. Изменение условий трудового договора оформляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.11. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у МАУ ДПО «НИСО» в данной местности.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ, с выплатой выходного пособия в размере среднего месячного заработка работника.

2.12. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.13. Прекращение трудового договора по инициативе работника: работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом в письменной форме не позднее чем за две недели, срок начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении; по соглашению сторон между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении; в случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжением им работы трудовой договор прекращается в срок, указанный в заявлении работника.

2.14. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя, в соответствии с пунктами 1 и пунктами 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, производится

только с учетом мотивированного мнения председателя первичной профсоюзной организации. Сообщить председателю первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников - также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение в следующих случаях:

- ликвидация образовательной организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников образовательной организации в количестве:
  - 20 и более человек в течение 30 дней;
  - 60 и более человек в течение 60 дней;
  - 100 и более человек в течение 90 дней.

При сокращении численности или штата работников обеспечить преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работникам, имеющим более длительный стаж работы в данной организации;
- работникам, имеющим почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;
- работникам, успешно применяющим инновационные методы работы и достигавшим высоких результатов;
- работникам, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;

- председателям первичных организаций Профсоюза и председателям территориальных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, внештатным правовым и техническим инспекторам труда;
- работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- работникам, являющимся единственным родителем ребенка-инвалида до 18 лет;
- иным категориям работников, имеющим преимущественное право на оставление на работе.

2.15. Предлагать работнику при увольнении по сокращению численности или штата все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у МАУ ДПО «НИСО» в данной местности.

2.16. Работодателю незамедлительно информировать в письменной форме председателя первичной профсоюзной организации о поступившем заявлении об увольнении работника – члена Профсоюза по соглашению сторон и по инициативе работника (по собственному желанию), для дальнейшего рассмотрения этого вопроса на заседании профсоюзного комитета.

2.17. Определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.18. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в 3 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).

2.19. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.20. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.21. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу

работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.22. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, содержащих нормы трудового права, а также в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и с особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, учебным планом, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для административного, младшего обслуживающего, учебно-вспомогательного персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая составляет 40 часов в неделю. Продолжительность ежедневной работы (смены) при 40-часовой рабочей неделе составляет 8 часов - с 09.00 до 18.00; в пятницу - с 09.00 до 17.00.

Продолжительность ежедневной работы (смены) при 36-часовой рабочей неделе составляет 7 часов 12 минут - с 09.00 до 17.00; в пятницу - с 9.00 до 17.00.

Перерыв для отдыха и питания устанавливается продолжительностью 48 минут - с 13.00 до 13.48.

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

- для педагогических работников - 36 часов (статья 333 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 работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - 36 часов.

3.3. 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).

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

3.5. 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).

3.6. 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 (статья 101 ТК РФ).

3.7. Для работников, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день: директор, заместители директора, главный бухгалтер, водитель.

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

3.9. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (статья 110 ТК РФ).

3.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (статья 113 ТК РФ).

3.11. 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 МАУ ДПО «НИСО».

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.

3.12. 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 (статья 113 ТК РФ).

3.13. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (статья 113 ТК РФ).

3.14. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.15. 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.

3.16. Привлечение к сверхурочной работе осуществляется по распоряжению работодателя с письменного согласия работника в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

3.17. 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).

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

3.19. 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 (статья 123 ТК РФ).

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

3.21. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам исчисляется в соответствии с требованиями статьи 121 Трудового кодекса РФ, а также в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» с учетом категорий работников:

- 56 календарных дней - для директора, старших методистов и методистов, для заместителей директора, руководителей структурных подразделений, заместителей руководителей структурных подразделений, начальников отделов, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью;

- 31 календарных дней – для несовершеннолетних работников;

- 30 календарных дней – для инвалидов;

- 28 календарных дней - для остальных категорий работников.

3.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается работодателем или переносится на другой срок с учетом пожелания работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

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

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством (статья 124 ТК РФ).

3.23. 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.

3.24. 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 (статья 125 ТК РФ).

3.25. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия, кроме работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.26. Неиспользованная в связи с отпуском 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.

3.27. Вне графика отпусков, по согласованию сторон, работнику по письменному заявлению предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

3.28. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

3.29. Работникам МАУ ДПО «НИСО», занятым на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

3.30. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда:

- 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.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска - 7 календарных дней, может быть заменена работнику денежной компенсацией на основании письменного согласия работника.

3.31. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная по результатам проведенной специальной оценки условий труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда.

3.32. В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда,

включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

3.33. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 119 ТК РФ, Постановление мэрии г. Новосибирска от 20 июля 2015 г. N 4821 «О Порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях города Новосибирска».

3.34. По соглашению сторон для перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем, указанных в пункте 3.7 настоящего коллективного договора, устанавливается следующая продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска:

- директор – 6 календарных дней,
- заместители директора – 3 календарных дня,
- главный бухгалтер – 3 календарных дня,
- водитель - 3 календарных дня.

3.35. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления, в том числе:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в год;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в год (статья 128 ТК РФ и др.).
- 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, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году.

3.36. Педагогический работник МАУ ДПО «НИСО» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный отпуск, сроком до одного года, в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Длительный отпуск предоставляется работнику без сохранения заработной платы по заявлению, поданному работодателю заблаговременно, но не позднее чем за 3 месяца до начала учебного года и оформляется распорядительным документом (приказом), отражается в соответствующем разделе Личной карточки работника формы Т-2.

Продолжительность отпуска, его начало и окончание определяются по соглашению сторон трудового договора, не более года и не позднее двух месяцев до его начала. Указанный отпуск не может быть разделен на части. Указанный отпуск работающим по совместительству, предоставляется, если он предоставлен по основному месту работы на педагогической должности с обязательным предоставлением копии приказа МАУ ДПО «НИСО».

В случае нескольких заявлений от педагогических работников во время учебного года может быть предоставлен длительный отпуск работнику по соглашению сторон трудового договора в исключительном случае (необходимость длительной стажировки, творческой командировки, ухода за больным родственником, лечением и т.д.).

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск не подлежит продлению.

3.37. В случае, если работник в рабочее время (смены) с целью выполнения своей трудовой функции или по инициативе работодателя, для выполнения конкретного вида работы, совершает поездки и (или) пешие передвижения от места постоянной работы (в учреждение, его филиалы, структурные подразделения, ведомства, и др.) и по окончании рабочего времени (смены) имеет возможность возврата к месту своего жительства, то характер работы является разъездным. Условие о разъездном характере работы включается в трудовой договор с работником.

Выплата за проезд на городском транспорте работникам, имеющим разъездной характер работы, составляет 400 рублей в месяц (из расчета 15 % от общей численности работающих по основному месту работы) в соответствии с приказом департамента образования мэрии города Новосибирска от 09 января 2019 г. № 0001-ода «О порядке распределения средств, предназначенных для выплаты за проезд на городском транспорте работникам муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска».

Перечень должностей работников с разъездным характером работы:

- заместители директора;
- руководители структурных подразделений (начальники отделов);
- старшие методисты;
- методисты;

- юрисконсульты;
- главный бухгалтер;
- бухгалтера;
- главный инженер;
- специалист по административно-хозяйственной деятельности;
- специалист по информационным ресурсам;
- секретарь.

3.38. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.38.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.38.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.38.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в месте выполнения им работы, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

Днями выплаты заработной платы являются: 25 число текущего месяца, и 10 число месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на счет работника в банке.

Размер заработной платы работников за первую половину расчетного периода устанавливается за отработанное время, исходя из табеля учета использования рабочего времени.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы осуществляется накануне этого дня.

4.2. При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме - выдается расчетный листок, за оплачиваемый период с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. По письменному заявлению работника Учреждения расчетный листок может направляться в виде электронного документа на адрес электронной почты работника Учреждения.

4.3. Заработная плата работника, отработавшего норму часов и качественно выполнившего 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 начислением районного коэффициента в размере 1,25 или минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации.

Заработная плата работника, не полностью отработавшего норму рабочего времени и/или не полностью выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), в случае, когда за ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность), не должна быть ниже заработной платы, установленной абзацем 1 данного пункта, рассчитанной пропорционально отработанному времени и/или выполненному объему работы.

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- 1) должностные оклады (оклады);
- 2) выплаты компенсационного характера, в том числе:
  - за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
  - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
  - за сверхурочную работу;
  - за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
  - за работу в ночное время;

- за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников;

- иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации));

3) выплаты стимулирующего характера, в соответствии с Положением об оплате труда работников МАУ ДПО «НИСО»:

- надбавка за ученую степень, ученое звание;

- надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;

- надбавка за квалификационную категорию;

- надбавка за продолжительность непрерывной работы;

- надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

- премия за выполнение важных и особо важных заданий;

- премии по итогам календарного периода (месяц, год);

4) выплаты по районному коэффициенту.

4.4.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в соответствии Положением об установлении системы оплаты труда, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 17.11.2020 № 557, соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска.

4.4.2. При разработке и утверждении показателей оценки эффективности деятельности в Положении об оплате труда работников МАУ ДПО «НИСО» в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

– принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

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

4.6. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, с доплатой 35 % часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

4.7. Оплата труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в двойном размере в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

4.8. Оплата труда работников за сверхурочную работу за первые два часа 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 (статья 152 ТК РФ).

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются работодателем, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, в зависимости от результатов специальной оценки условий труда доплаты не могут быть менее 4 % от размера должностного оклада.

4.10. Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

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

4.12. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора приказом директора с учетом содержания и (или) объема

дополнительной работы, но не более 100 % размера должностного оклада по совмещаемой должности.

4.13. Все выплаты компенсационного характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно табелю учета использования рабочего времени.

4.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.15. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей (статья 142 ТК РФ).

4.16. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, ему выплачивается денежная компенсация 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 (статья 236 ТК РФ).

4.17. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня вынесения решения Минобрнауки России о выдаче диплома кандидата наук;

– при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда.

4.18. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работникам, для которых работа в данном учреждении является основной.

4.19. При направлении работника в служебную командировку, ему гарантируются сохранение места работы (должности), средняя заработная плата по основному месту работы (статья 167 ТК РФ). При работе в выходной или нерабочий праздничный день в командировке оплата осуществляется не менее чем в двойном размере среднего заработка (статья 153 ТК РФ).

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5.1. Работодатель гарантирует предоставление работникам льгот и гарантий, предусмотренных законодательством Российской Федерации, в том числе:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки или предоставлении сведений о трудовой деятельности при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обеспечивает права работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.3. Перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ производится своевременно и в полном объеме.

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

5.5. Выплачивать выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ, отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6.1. Реализация прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, обеспечиваются в соответствии с соглашением по охране труда.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда.

6.2.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 года № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».

6.2.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги от фонда оплаты труда на указанные цели.

6.2.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.2.5. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.2.6. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.2.7. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных, периодических и других видов медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, с сохранением

за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

6.2.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.2.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, а также в соответствии с условиями коллективного договора.

6.2.10. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.2.11. Предоставлять работникам для прохождения диспансеризации один рабочий день раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ.

Предоставлять работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии по выслуге лет, для прохождения диспансеризации два рабочих дня ежегодно с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в данном пункте выше, 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 (ст. 185.1 ТК РФ).

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом. (Федеральный закон от 31.07.2020 № 261-ФЗ «О внесении изменений в ст. 185.1 ТК РФ»).

6.2.12. Своевременно проводить расследование несчастных случаев, происшедших с работниками, слушателями в МАУ ДПО «НИСО» в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. №73.

6.2.13. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.2.14. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда в соответствии с Положением о комиссии по охране труда в МАУ ДПО «НИСО» для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.2.15. Оказать содействие внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий (комитета) по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации.

В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2.16. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников организации (статья 216.3ТК РФ).

6.2.17. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставить другую работу на время устранения такой опасности, либо произвести оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.2. Проходить обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

6.3.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.4. Незамедлительно извещать директора, заместителя директора либо руководителя структурного подразделения МАУ ДПО «НИСО» о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

## **VII. РАБОТА С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ**

7.1. С целью повышения социального статуса и закрепления в учреждении молодых специалистов стороны договорились:

7.1.1. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждений среднего и высшего профессионального образования, в возрасте до 35 лет, со дня заключения им трудового договора с МАУ ДПО «НИСО» по основному месту работы и действует в течение трех лет.

7.1.2. 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).

7.1.3. 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;
- при получении высшего образования впервые при наличии диплома о среднем профессиональном образовании;
- другие случаи, определяемые коллективным договором, локальными нормативными актами МАУ ДПО «НИСО».

7.2. Молодым специалистом признается работник также, поступившим на работу в образовательное учреждение впервые, а также приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

7.3. С целью повышения социального статуса молодых специалистов им предоставляются меры социальной поддержки, установленные в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска от 06.10.2009 № 405 «О социальной поддержке молодых специалистов муниципальных учреждений образования» в виде единовременного пособия в размере действующего прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного Постановлением Губернатора Новосибирской области 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).

7.4. В целях организации профессиональной адаптации молодых специалистов создать (продолжить работу) систему наставничества.

7.5. Создавать молодым специалистам необходимые условия труда в соответствии с современными требованиями, в том числе обеспечение оснащенности рабочего места современной оргтехникой.

7.6. Мотивировать молодых специалистов на участие в профессиональных конкурсах разного уровня.

7.7. Привлекать молодых педагогов к работе в общественных объединениях.

7.8. Разработать образовательную программу по повышению квалификации молодых педагогов (курсы, участие в семинарах, конкурсах, выступления на педагогических чтениях, конференциях и т.д.).

7.9. Способствовать укреплению физического здоровья молодых педагогов через организацию групп здоровья, участие в спортивных мероприятиях разного уровня.

7.10. Содействовать в виде материального и нематериального стимулирования наставников из числа высококвалифицированных работников, помогающих молодым специалистам овладевать профессиональными навыками.

## **VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работников, являющихся членами профессионального союза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работников, одновременно с выдачей заработной платы (часть 5 статьи 377 ТК РФ).

8.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1%.

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников МАУ ДПО «НИСО», учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором (статьи 30, 31 ТК РФ).

8.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

8.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

8.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации.

8.3.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

8.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 8.5 настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

8.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

8.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение стимулирующих выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

8.8. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 81, 373 ТК РФ);
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (статья 374 ТК РФ).

8.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда.

## **IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

9.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации;
- представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде (статья 382 ТК РФ);
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации;
- осуществлять проверку правильности удержания и перечисления членских профсоюзных взносов;
- информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов, местной и областной организаций профсоюза;
- организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации;
- содействовать оздоровлению членов профсоюза и их детей;
- ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

## **X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.2. Работодатель представляет необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

10.3. Работодатель ежегодно проводит обсуждение хода выполнения коллективного договора, с отчетом о его выполнении, на Общем собрании работников Учреждения.

10.4. Коллективный договор размещается на официальном сайте МАУ ДПО «НИСО»: <https://niso54.ru/> в разделе «Сведения об образовательной организации», во вкладке «Документы» и копия в профсоюзном уголке, с целью свободной доступности работникам.

Протокол, промульгировано и скреплено печатью  
застов

Директор М. Е. Давыдов  
МП

20 11/2022 г.

