

От работодателя:  
Заведующий  
МБДОУ №86 «Незабудка»  
И. В. Романова  
11.09.2020318  
16» августа 2021

От работников:  
Председатель профсоюзного комитета  
МБДОУ №86 «Незабудка»  
Ю. Пыжик  
16» августа 2021 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад комбинированного вида №86 «Незабудка» муниципального  
образования городской округ Симферополь Республики Крым»

16.08.2021- 15.08.2024 г.

Вступает в силу «16» августа 2021 г.

г. Симферополь

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида № 86 «Незабудка» муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым (далее МБДОУ № 86 "Незабудка" г. Симферополя).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 86 «Незабудка» муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующими законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- МБДОУ № 86 "Незабудка" г. Симферополя, в лице Заведующего Русановой Татьяны Валерьевны (далее – Работодатель);
- работники МБДОУ № 86 "Незабудка" г. Симферополя, в лице председателя профкома первичной профсоюзной организации Пыжик Ольги Юрьевны (далее – Профком).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников под роспись в течение 10 рабочих дней после его регистрации, а так же условия коллективного договора доводятся до сведения вновь принимаемых работников до издания приказа о приеме на работу. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения. 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 в установленном законом порядке (Статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которая осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение Профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение о системе оплаты труда работникам
- 3) Положение об охране труда
- 4) Соглашение по охране труда;
- 5) Перечень профессий должностей работников занятых на работе с вредными и опасными условиями труда, имеющих право на дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск
- 6) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты;
- 8) Перечень профессий работников, получающих бесплатно на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, смывающих и обезвреживающих средств и нормы их выдачи
- 9) Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, за работу на которых работникам детского сада устанавливаются доплаты в размере до 12%
- 10) Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы на ставку заработной платы) педагогических работников.

- 1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профком:
- учет мнения (по согласованию) Профкома;
  - консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
  - получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
  - обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
  - участие в разработке и принятии коллективного договора.
- 1.17. Коллективный договор принят на 3 года. По истечении установленного срока действия коллективного договора стороны могут продлевать или изменять его на срок не более трех лет. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.18. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не в праве прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств
- 1.19. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора
- 1.20. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждения итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.
- 1.21. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

## **II. Трудовой договор**

Стороны договорились:

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедшие аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытательный срок при приеме на работу не устанавливается.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения Профкома. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год воспитателей и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении воспитателям и специалистам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки воспитателей, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп. Объем учебной нагрузки воспитателей и специалистов МБДОУ больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.9. Нагрузку на выходные и нерабочие праздничные дни не планировать.

2.10. Уменьшение или увеличение нагрузки воспитателя и специалиста в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе Работодателя, возможны только

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов, сокращения количества групп (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
- временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения нагрузки по инициативе Работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе Работодателя существенное изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности (статья 73 ТК РФ)), восстановление на работе педагога ранее выполнявшего эту нагрузку, возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением о системе оплаты труда работникам, утвержденного локальным нормативно-правовым актом в соответствии с законодательством РФ.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору являются неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.14. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьи 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условию трудового договора

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

2.16. Профком первичной организации обязуется осуществлять контроль соблюдения 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. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны договорились:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Работодатель обязуется:

3.3. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности). Предоставить возможность для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.4. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышении квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

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

3.6. В случае направления работника на повышение квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.8. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям доплаты стимулирующего характера.

3.9. В случае обучения работника за счет учреждения Ст. 249 ТК РФ, между работником и МБДОУ заключается договор или соглашение об обучении и о размере возмещения затрат, понесенных Работодателем на обучение работника. В случае, если работник увольняется без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или договором об обучении за счет средств Работодателя, размер возмещения затрат исчисляется пропорционально времени, фактически не отработанному работником после окончания обучения.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.



В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. Массовым является увольнение 30% от общего числа работников в течении 30 дней.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работников по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) Профкома (ст.82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

Стороны договорились, что:

4.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года. Обоснованное увольнение в следствии сокращения штата не допустимо. В соответствии со ст.81 ТК РФ лица предпенсионного возраста (не более чем за 5 лет до пенсии) являются лицами льготной категории. Увольнение лиц данной категории при сокращении численности или штата поводится в соответствии с законодательством РФ. При сокращении, руководитель обязан предложить кандидатам иные варианты.

4.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.8. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.9. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности в следствии 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 согласно части 3 ст. 81 ТК РФ) В случае отсутствия необходимых вакансий работника необходимо уведомить об этом. Следует учитывать, что иногда несоблюдение порядка проведения аттестации может стать причиной признания ее результатов незаконными и восстановлении работника в должности.

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

Стороны договорились:

5.1. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), утвержденного локальным нормативно-правовым актом в соответствии с законодательством РФ, настоящим коллективным договором, годовыми графиками работы, графиком сменности, учебными расписаниями (которые могут изменяться с учетом производственной необходимости) утверждаемыми Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, за исключением сторожей, для которых устанавливается суммированный годовой учет рабочего времени. продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях: по соглашению между работником и Работодателем; - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания занятий, осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, потребностей детей. Педагогам - психологам, по

решению администрации ДООУ, может быть предусмотрен один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), специалисты вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее не предвиденных работ от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации, по письменному распоряжению Работодателя. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случае, предусмотренных частью 3 ст.113 ТК РФ. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, непредусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. В летний период, при сокращении численности детей, педагогические работники и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени. График работы в летний период утверждается приказом Работодателя.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Для педагогических работников продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 42 календарных дня, для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней.

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена

денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

5.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника наступившая во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска не позднее, чем за две недели.

5.13. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении 6 месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующие годы работы – любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения 6 месяцев (ст. 122 ТК РФ)

5.14. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы по истечении 6 месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачивается в полном размере.

5.15. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за не использованный отпуск пропорционально отработочному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев выплачивается компенсация за полный рабочий год.

5.16. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска, с учетом рабочего года работника.

5.17. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течении рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ)

- излишки, составляющие менее половины месяца исключаются из подсчета, а излишки составляющие более половины месяца, округляются до полного месяца (п.35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930г. № 169)

5.18. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

5.19. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:  
-занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

-с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ

5.20. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.21. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дней
- при рождении ребенка в семье - 5 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 день;
- для проводов детей в армию -3дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) -3 дней;
- на похороны близких родственников - 3 дней
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 14 дней;
- тяжелого забеливания близкого родственника - по заявлению.
- работающим инвалидам - 60 дней;
- участникам ВОВ – 35 календарных дней в году
- членам профкома - 3 календарных дней в году
- работающим пенсионерам по старости – 14 календарных дней в году.
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 3 календарных дней в году.
- не освобожденному председателю первичной проф. организации – 5 календарных дней в году.

С сохранением заработной платы:

- на похороны близких родственников - мать, отец, брат и сестра - 5 дней;

5.22. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ). Предоставление длительного отпуска педагогическим работникам определяется решением учредителя образовательного учреждения и Уставом ДООУ.

5.23. Общим выходными днями являются: суббота и воскресенье.

5.24. Время перерыва для отдыха и питания, также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденного локальным нормативно-правовым актом в соответствии с законодательством РФ.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.25. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается работодателем по согласованию с Профкомом. Работодатель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

Профком обязуется:

5.26. Осуществлять контроль над 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.

5.27. 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.

5.28. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

## **VI. Оплата и нормирование труда**

Стороны договорились:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения о системе оплаты труда работников, утвержденного локальным нормативно-правовым актом в соответствии с законодательством РФ.

6.2. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (ст. 133.1 ТК РФ).

6.3. Ставки заработной платы и должностные оклады работников устанавливаются по профессионально - квалификационным группам, дополнительно производятся выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Заработная плата работникам устанавливается коллективным договором, региональными и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников, утвержденного локальным нормативно-правовым актом в соответствии с законодательством РФ.

6.4. Оплата труда медицинских работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Республике Крым.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам в первоочередном порядке за текущий месяц не реже, чем каждые пол месяца в денежной валюте Российской Федерации (рублях). Днями выплаты заработной платы: 4 и 19 числа каждого месяца. Установить следующие соотношения частей заработной платы – 45/65. В случае совпадения с праздничными или выходными днями, дни выплаты заработной платы смещаются на предыдущие дни (ст. 136 ТК РФ).

6.6. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

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

6.7. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной трудовым законодательством, Положением об оплате труда, Положением о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат, Положением о системе оплаты труда работникам, утвержденного локальным нормативно-правовым актом в соответствии с законодательством РФ

и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с профессионально–квалификационными группами;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера

социальных выплат, предусмотренных действующим законодательством, Положением о системе оплаты труда, локальными нормативными актами учреждения, утвержденного локальным нормативно-правовым актом в соответствии с законодательством РФ.

6.8. Изменение оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- 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 размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК).
- при наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.9. На воспитателей, специалистов и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая воспитателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.10. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, определить до 10% из общего объема средств, предназначенных на стимулирующие выплаты образовательной организации.

6.11. Индексацию заработной платы осуществлять в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).

6.12. Оплата труда работников в ночное время (с 22 до 6 часов) производится согласно статьи 154 ТК РФ и в повышенном размере – 40% часовой тарифной ставки.

6.13. Компенсацию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать в соответствии с Положением о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат работникам МБДОУ №86 «Незабудка»

6.14. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.15. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. В Положении об оплате труда устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

6.16. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата согласно нормативным документам РФ)



6.17. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

Работодатель обязуется:

6.18. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ.

6.19. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.20. Соблюдать величину минимального размера труда в РФ (МРОТ), в соответствии с требованиями ст. 133.1 ТК РФ.

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

## **VII. Гарантии и компенсации**

7.1. Стороны пришли к соглашению о том, что гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- 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 совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ)
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ)
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством

Работодатель обязуется:

7.2. Обеспечивать бесплатно работников пользованием методическим и библиотечными фондами в образовательных целях.

7.3. Осуществлять из внебюджетных средств и средств экономии (при наличии) выплату дополнительного выходного пособия в размере 100% от основного оклада следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения;

7.4. Оказывать из внебюджетных средств и средств экономии (при наличии) материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным с учетом мнения (по согласованию) Профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и размерам.

7.5. Обеспечить право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.6. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

7.7. Нести ответственность за своевременное проведение аттестации педагогических работников. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой образовательной организацией.

Аттестация педагогических работников проводится в строгом соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ

- статьей 49 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в РФ»

- действующим Порядком проведения аттестации педагогических работников, организации, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 №276(с изменениями и дополнениями)

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», Постановлением Правительства от 27.06.2016 №584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательный для применения государственными внебюджетными фондами РФ, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или в муниципальной собственности.».

В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохраняется оплата труда с учетом имевшийся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

7.8. В соответствии с Трудовым законодательством РФ, Постановлением Администрации города Симферополя от 31.03.2015 №148 «Об утверждении Положения об оплате труда работников, муниципальных бюджетных автономных образовательных организаций муниципального образования городской округ Симферополь республики Крым», Положением об оплате труда работников МБДОУ №86 «Незабудка» выплата материальной помощи на профилактику заболеваний работников общеобразовательного учреждения осуществляется один раз в год в течении календарного года на основании письменного заявления работника образовательной организации по основному месту работы и основной занимаемой должности приказом руководителя общеобразовательной организации

одновременно с выплатой заработной платы. Материальную помощь на профилактику забеливаний выплачивается работникам общеобразовательного учреждения пропорционально отработанному времени, отработавшему полный календарный год (для расчета берется полный календарный месяц работы с 1 по 30(31)число включительно соответствующего месяца).

7.9. Обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций работникам совмещающим работу с получением среднего профессионального и высшего образования по программам бакалаврата, программам специалитета или программам магистратуры и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, а также работникам совмещающим работу с получением высшего образования подготовки кадров высшей квалификации при условии успешного освоении ими указанных образовательных программ, имеющих государственную аккредитацию в порядке предусмотренном статьями 173-174 ТК РФ.

### **VIII. Охрана труда и здоровья**

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

Работодатель обязан обеспечить (ст. 212 ТК РФ):

8.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

8.2. Применение оборудования прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством порядке РФ.

8.3. Соответствующие требованиям ОТ условия труда на каждом рабочем месте.

8.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

8.5. Приобретение (выдачу, хранение, стирку, сушку, ремонт) и замену за счет собственных средств спецодежды, спецобуви других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию, в соответствии с нормами работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. (статья 221 ТК РФ)

8.6. Бесплатную выдачу работникам смывающих и (или) обезжиривающих средств для защиты от имеющихся на рабочих местах (вредных и (или) опасных производственных факторов, загрязнений, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленных законодательства РФ.

8.7. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда.

8.8. Недопущение лиц к работе, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку, проверку знаний требований охраны труда.

8.9. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.10. Ознакомление работников с требованиями охраны труда, информирование работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите воздействия вредных и (или) опасных производств. Факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях.

8.11. Проверять спецоценку в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. В случае, когда на момент заключения трудового договора с работником, не была проведена специальная оценка условий труда, льготы и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии с законодательством РФ.

8.12. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в процессе трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медосмотров, обязательных психиатрических осмотров по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

8.13. Недопущение работников к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медосмотров.

8.14. Проводить своевременно расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.15. Обязательное социальное страхование работников от несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний.

8.16. Разработку и утверждение приказов и инструкций по охране труда для работников, с учетом мнения Профкома, наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

8.17. Ограничение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в соответствии с постановлением Правительства РФ от 2.02.2000 № 162).

8.18. Условия применения труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в соответствии с постановлением правительства РФ от 25.02.2000 № 163).

8.19. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции услуг.(ст. 226 ТК РФ)

8.20. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда при проведении образовательного процесса, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновении профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Для реализации данного права заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроки их выполнения, ответственность должностных лиц.

8.21. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказание первой помощи пострадавшим.

8.22. Обеспечивать проверку знаний работников образовательного учреждения по охране труда к началу каждого учебного года.

8.23. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже одного раза в три года.

8.24. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажей по вопросам охраны труда и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.25. Разработать и утвердить инструкции по охране труда, по видам работ и профессиям, в соответствии со штатным расписанием (ст. 212 ТК РФ) и согласовать их с Профкомом.

8.26. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций и журналов инструктажей и других материалов за счет Работодателя.

8.27. Обеспечивать соблюдение требований, норм и правил, инструкций по охране труда.

8.28. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах с последующей сертификацией.

8.29. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда согласно результатам специальной оценки условий труда и в соответствии со ст. 117 ТК РФ, иными нормативами и правовыми актами, содержащими государственные и нормативные требования охраны труда в соответствии с Положением об охране труда.

8.30. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в

соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (при наличии финансирования).

8.31. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законодательством.

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

8.33. В случае отказа работника от работы по возникновению опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.34. Создать на паритетной основе совместно с Профкомом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (ст. 218 ТК РФ).

8.35. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.36. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.37. Выполнять ежегодно до 1 октября все запланированные мероприятия по подготовке к работе учреждения в осенне-зимний период, принять меры по постоянному обеспечению в зимний период безопасных подходов к учреждению, очищению его ото льда или обработке обледенелых участков песком.

8.38. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях образовательного учреждения.

8.39. Организовывать и проводить мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации в трудовом коллективе лиц, живущих с ВИЧ-инфекцией (п. 3.2 Протокол №7 заседания Межведомственной комиссии по охране труда при Совете министров Республики Крым от 20.07.2018).

8.40. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники обязуются (ст.214 ТК РФ):

8.41. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами или иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

8.42. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.43. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

8.44. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

8.45. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в процессе трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медосмотры, обязательные психиатрические осмотры.

8.46. Работник имеет право отказаться от выполнений в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также, если работник не обеспечен необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

Работодатель и Профком:

8.47. Создают комитет (комиссию) по охране труда (ст. 218 ТК РФ. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2006г. № 413 «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда;

8.48. Проводят моральное и материальное поощрения (по ходатайству Профкома и с учетом мнения отдела охраны труда (специалиста по охране труда) уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, принимающих активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда.

Профком:

8.49. Способствует Работодателю в обеспечении здоровых и безопасных условий труда работников;

8.50. Организует эффективную работу уполномоченных по охране труда, организует их обучение.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились:

9.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

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

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) Профкома.

9.5. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации, её выборного органа, в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется:

9.6. Предоставлять Профкому безвозмездно помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.7. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил Профком представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем, то на основании его письменного заявления Работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% от основного оклада работника. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.8. Производство за счет средств учреждения (при наличии) ежемесячных выплат председателю Профкома в размере 5 % от основного оклада (ст. 377 ТК РФ).



9.9. Освобождение 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 семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.10. Обеспечение предоставления гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены Профкома могут быть уволены по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.11. Предоставление Профкому необходимой информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.12. Включение членов Профкома в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.13. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.14. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (Глава 58 ТК РФ).

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

9.16. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.17. Привлекать членов Профкома для осуществления контроля над правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.18. Взаимодействие работодателя с Профкомом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 и ст. 373 ТК РФ.
- согласование (письменного) при принятии решения работодателем по вопросам, предусмотренным пунктом 9.20 настоящего коллективного договора с Профкомом после проведения взаимных консультаций.

9.19. Рассмотрение с учетом мнения (по согласованию) Профкома следующих вопросов:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ); очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление ставок заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и или опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ)
- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ)
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ)
- привлечение к работе в выходные и не рабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ)
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ)
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ)
- принятие решений о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ)
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ)
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 82 ТК РФ)
- формирование комиссии о урегулированию споров между участниками образовательных отношений.
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников.
- Изменений условий труда (ст. 74 ТК РФ)

9.20. С учетом мотивированного мнения Профкома производится расторжение трудового договора с работниками являющимися членами Профсоюза по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ)

- не соответствие работников занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ)
- неоднократное не исполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ).
- Повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ).
- Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы (п. 8 части первой ст. 81 ТК РФ).
- Применение, в том числе однократное, метода воспитания, связанного с физическим или психическим насилием над личностью воспитанника (п. 2, ст. 336 ТК РФ).

9.21. По согласованию с Профкомом производятся:

- Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ).
- Представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ).
- Представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ).
- Установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные или иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ).
- Установление размеров повышенной заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ).
- Распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ).
- Установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ).
- Распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ).

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права принимаются Работодателем с учетом мотивированного мнения Профкома.

9.22. С предварительного согласия Профкома производится:

- Применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами Профкома (ст. 192, 193 ТК РФ).
- Временный перевод работников, являющихся членами Профкома, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 ст. 72.2 ТК РФ.
- Увольнение по инициативе работодателя члена Профкома, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 ст. 405 ТК РФ).

9.23. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) Профкома в период осуществления своих полномочий и в течении 2 лет после его окончания по следующим основаниям (ст. 374, 376):

- Сокращение численности или штата работников организации (п. 2 часть первая ст. 81 ТК РФ).

- Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 часть 1 ст. 81 ТК РФ).
- Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 часть первая ст. 81 ТК РФ).

9.24. Члены Профкома 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 (часть 3 ст. 374 ТК РФ).

9.25. Члены Профкома, участвующие в коллективных переговорах в период их ведения не могут быть без предварительного согласия Профкома 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 и иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 ст. 39 ТК РФ).

9.26. Члены Профкома включаются в состав комиссии образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## **Х. Обязательства профкома**

Профком обязуется:

10.1. 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. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

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

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

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

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

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

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

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

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

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

10.15. Профсоюзный комитет, обязуется оказывать материальную помощь (при наличии средств) нуждающимся членам профсоюза по личным заявлениям, а именно:

- на похороны близких родственников (родителей, супругов, детей, родных братьев и сестер)
- на лечение
- юбилейные даты
- воспитывающим детей-инвалидов по личному заявлению 1 раз в год.

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

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

Стороны договорились:

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, соответствующими органами по труду. Стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива 1 раз в год. Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством.

11.2. Договаривающиеся стороны обязуются осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам полугодия и года и информировать работников о результатах проверок на общих собраниях трудового коллектива. С отчетами выступают стороны, подписавшие коллективный договор.

11.3. Взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля над выполнением коллективного договора.

11.4. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля над соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законодательством (ст.54 ТК РФ).

11.5. Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законодательством (ст. 55 ТК РФ).

11.6. Стороны договорились, текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем и Профкомом до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

11.7. Профсоюзный комитет обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать в реализации их прав, основанных на положениях коллективного договора.

11.8. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ст.44 ТК РФ.

11.9. В течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора, представители одной из сторон направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

11.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

11.11. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

11.12. Контроль за выполнением данного коллективного договора осуществляется представителями сторон, а также соответствующим органом по труду.

11.13. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном ТК РФ.

11.14. Работодатель и Профком за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии со ст. 54, 55 ТК РФ.

## **ХII. Заключительные положения**

12.1. В течение срока действия настоящего договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию Работодателя и Профкома.

12.2. Все изменения и дополнения коллективного договора должны оформляться и регистрироваться в установленном порядке.

12.3. Стороны договорились, что контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется специальной комиссией.

12.4. При обнаружении нарушений выполнения условий коллективного договора одной из сторон в письменной форме делается представление лицам, подписавшим данный договор. Стороны в этом случае обязаны не позднее чем в недельный срок провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.

12.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законодательством (ст. 55 ТК РФ).

12.6. Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии со ст. 5.28-5.31 Кодекса об административных правонарушениях.

12.7. Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

В данном документе пронумеровано,  
прошнуровано и скреплено печатью  
32 лист. (Тридцать две)  
(количество прописью)

место  
МБДОУ № 86 «Незабудка»  
Заведующий Т.В. Русанова

