

г. Симферополь
2021г.

Вступает в силу
« 1 » декабря 2021 г.

01.12.2021-30.11.2024 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения "Детский сад
общеразвивающего вида № 20 "Капитошка"
Муниципального образования городской округ
Симферополь Республики Крым

2021 г.



От Работников:
Президент Профсоюзного
Комитета МБДОУ № 20
Э.В. Сарансва

2021 г.



От Работателей:
Заведующий
МБДОУ № 20
Э.О. Абселямова

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 общеразвивающего вида № 20 "Капитошка" муниципального образования городского округа Симферополь Республики Крым

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 общеразвивающего вида № 20 "Капитошка" муниципального образования городского округа Симферополь Республики Крым и установлению дополнительных социальных, правовых и экономических 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:

работодатель - МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 20 «Капитошка» муниципального образования городского округа Симферополь Республики Крым, в лице заведующего Абселямовой Эмине Османовны (далее – Работодатель);

- работники МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 20 "Капитошка" - работники в лице председателя профкома первичной профсоюзной организации Саранаевой Эмине Биляловны (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, вне зависимости от их членства в профсоюзе.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть введен Работодателем до сведения работников под роспись в течение 10 рабочих дней после его подписания, 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, разделе, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

- 1.9. При смене формы собственности урегулирования коллективного договора сохраняется свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации урегулирования коллективного договора 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 урегулирования.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.
- 1.15. Коллективный договор принят на 3 года и действует с 01.12.2021 г. по 30.11.2024 г. По истечении установленного срока действия коллективного договора стороны могут продлевать его на срок не более трех лет.
- 1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение Профкома:
- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
 - 2) Положение об оплате труда работников;
 - 3) Положение об охране труда;
 - 4) Соглашение по охране труда;
 - 5) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - 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, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - 8) График сменности работников;
 - 9) Положение о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат.
- 10) аттестация рабочих мест по условиям труда.
- 1.17. Стороны определяют следующие формы управления урегулированием 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;

2.6. При установлении воспитателям и специалистам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый

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

определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для завершения (по согласованию) Профкома. Эта работа ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается, учебная нагрузка на новый учебный год воспитателей и других работников, может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

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.

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

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.

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.

2.2. 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.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения 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, соглашениями и настоящим коллективным договором.

Стороны договорились:

II. Трудовой договор

- обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

изменениями организационных или технологических условий труда договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с 2.11. По инициативе Работодателя существенное изменение условий трудового Работодателя согласие работника не требуется.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения нагрузки по инициативе отпуска.

ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за - восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту нагрузку;

занятий в связи с пограничными условиями, карантинном и в других случаях); в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и календарного года);

нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной - временно увеличение объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- уменьшения количества часов, сокращения количества групп (п. 66 б) по инициативе Работодателя в случаях: а) по взаимному согласию сторон;

трудовом договоре или приказе Работодателя, возможны только:

течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в 2.10. Уменьшение или увеличение нагрузки воспитателя и специалиста в 2.9. Нагрузку на выходные и нерабочие праздничные дни не планировать.

и передается на этот период для выполнения другими педагогами. до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях

2.8. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком объеме не менее чем на ставку заработной платы.

является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том

организации (включая работников органов управления образованием и образовательных учреждений и работников предприятий, учреждений и в том же учреждении, а также педагогическим работникам других

2.7. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы письменного согласия.

меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их Объем учебной нагрузки воспитателей и специалистов МБДОУ больше или количества групп.

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения установления ее на следующий учебный год, за исключением случаев

уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при воспитателей, установленный в начале учебного года, не может быть учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки

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

3.5. В случае выскобложения работников и одновременного создания рабочих
мест осуществлять переобучение высвобождаемых работников для
раз в пять лет.

3.4. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один
повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и
Работодатель обязуется:

календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый
профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации

3.2. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы
переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и
Стороны договорились:

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

законами (ст. 77 ТК РФ).

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться
только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными

локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными

ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом
2.12. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником

здоровья.
в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию

Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся
Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то

трудоустройства.
нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате

месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении
быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее чем за 2

О введении изменений условий трудового договора работник должен
обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

допускается только в исключительных случаях, обусловленных
В течение учебного года изменение условий трудового договора

соответствия ТК РФ).
(работы по определенной специальности, квалификации или должности в

продолжении работником работы без изменения его трудовой функции
учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при

часов работы, проведение эксперимента, изменение сменности работы
(изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества

4.3. Увольнение работников по инициативе Работодателя в связи с для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
 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.

содержать социально-экономическое обоснование.
 В случае массового высвобождения работников уведомление должно перечислять вакансии, предлагаемые варианты трудоустройства.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, до его начала (ст.82 ТК РФ).

которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях 4.1. Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или Работодатель обязуется:

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

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.

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 полученные квалификационным категориям доплата стимулирующего характера.

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

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, при наличии финансирования.

предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, проездом, оплату ему командировочные расходы (суточные, проезд, место работы и, если работник направляется на повышение квалификации в

конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников не менее за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.3. Для педагогических работников учредения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

5.2. Для руководителей работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учредения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, за исключением сторожей, для которых устанавливается суммированный рабочий учет рабочего времени.

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учредения (ст. 91 ТК РФ), годовыми графиками работы, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учредения.

У. Рабочее время и время отдыха

4.8. При появлении новых рабочих мест в учредении, в том числе и на определенных срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работающих в нем, ранее уволенных из учредения в связи с сокращением численности или штата.

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.

4.6. 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: лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учредении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными орденами в связи с педагогической деятельностью; председатели первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

Стороны договорились, что:

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудовании трудоустройство высвобождаемых работников учредения предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по ранее уволенных или подлежащих увольнению из учредения инвалидов.

4.4. Трудоустройство в первоочередном порядке в счет установленной квоты согласия) Профкома (ст. 82 ТК РФ).

штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) Профкома (ст. 82 ТК РФ) и сокращением численности или

ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется Работодателем.

Работы в летний период, график работы в летний период, утвержден приказом

работы на территории, охрана учредения и др.), в пределах установленного

хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт,

работники и обслуживающий персонал привлекается к выполнению

5.10. В летний период, при сокращении численности детей, педагогические

Положением об оплате труда.

работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном

по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия

распорядка учредения, должностными обязанностями, допускается только

предусмотренной Уставом учредения, Правилами внутреннего трудового

5.9. Привлечение работников учредения к выполнению работы, не

возрасте до трех лет.

до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в

учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте

работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлечь

работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем

письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение

использовать по своему усмотрению.

педагогического совета, родительские собрания и т.п.), специалисты вправе

мероприятиях, предусмотренных планом учредения (заседания в

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в

и повышения квалификации.

быть предусмотрен один свободный день в неделю для методической работы

детей. Педагогам - психологам, по решению администрации МБДОУ, может

рационального использования рабочего времени педагога, потребностей

5.5. Составление расписания занятий, осуществляется с учетом

за большим членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

(ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход

попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна,

- по соглашению между работником и Работодателем;

неделя устанавливаются в следующих случаях:

5.4. Неполюное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая

распорядка и Уставом.

обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового

за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных

устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных

с учетом мнения (по согласованию) Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работником части отпуска, превышающей 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

5.12. 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

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

- при рождении ребенка в семье - 5 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 день;
- для проводов детей в армию - 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- 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;
- работающим инвалидам - 60 дней;
- не освобожденному председателю первичной проф. организации - 3 дня.

С сохранением заработной платы:

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

5.14. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.15. Общим выходными днями являются: суббота и воскресенье.

5.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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).

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились:

6.1. Оплата труда работников осуществляется на основе Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады работников устанавливаются по профессиональным 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 об оплате труда работников учреждения.

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

6.4. Заработная плата выплачивается работникам в валюте Российской Федерации (рублях) два раза в месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 15 числа и за вторую 30 – (31) числа каждого месяца.

В случае совпадения с праздничными и выходными днями выплаты заработной платы смешаются на предыдущие дни (ст. 136 ТК РФ).

6.5. Заработная плата начисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

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

- социальные выплаты, предусмотренных действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.6. Изменение оплаты труда и (или) 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, дающего право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановления документов об образовании;
- со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения 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 исходит из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. 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.

6.8. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера руководителям образовательной организации, стимулирующие выплаты образовательной организации.

6.9. Проводить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст. 134 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

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

6.11. 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.

6.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Работодатель.

6.13. 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. Устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда от работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденных приказом Государственного СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 8% к ставкам заработной платы, Работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

VI. Гарантии и компенсации

Работодатель обязуется:

- 7.1. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей (при наличии средств).
- 7.2. Обеспечивать бесплатно работников пользование методическим и библиотечными фондами в образовательных целях.
- 7.3. Оказывать из внебюджетных средств и средств экономики (при наличии) материальную помощь работникам, учащим на пенсию по старости, инвалидам и другим работникам учреждений по утверждённому с учётом мнения (по согласованию) Профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и размерам.

VIII. Охрана труда и здоровья

- 8.1. 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.
- 8.2. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.
- 8.3. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законом РФ декларирование соответствия в установленном законом РФ.
- 8.4. Соответствующие требованиям охраны труда условия на каждом рабочем месте.
- 8.5. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

- 8.6. Приобретение (выдачу, хранение, стирку, сушку, ремонт) и замену за счёт собственных средств средств спецодежды, спец.обуви 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.
- 8.7. 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.
- 8.8. 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.

- 8.9. Недопущение лиц к работе, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку, проверку знаний, организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты работников с соблюдением требований 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.
- 8.12. Проводить спец. оценку условий труда 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.
- 8.13. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в процессе трудовой деятельности) медицинских осмотров, другим обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических осмотров по их внеочередных осмотров, 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 осмотров, обязательных психиатрических осмотров, обязательных психиатрических осмотров, обязательных психиатрических осмотров, обязательных психиатрических осмотров, обязательных психиатрических осмотров.
- 8.14. Недопущение работников к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических осмотров, обязательных психиатрических осмотров, обязательных психиатрических осмотров, обязательных психиатрических осмотров, обязательных психиатрических осмотров.
- 8.15. Расположение и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 8.16. Обязательное социальное страхование работников от несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний.
- 8.17. Разработку и утверждение приказов и инструкций по охране труда для работников, с учетом мнения Профкома, наличие комплекса нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.
- 8.18. 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).
- 8.19. 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).
- 8.20. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляться в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство

Работники обязуются (ст.214 ТК РФ):

8.21. Соблюдать требования охраны труда;

8.22. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.23. 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;

8.24. 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);

8.25. Проходить обязательные профилактические (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.

Работодатель и Профком:

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

труда;

8.27. 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:

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

8.29. 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 пункту 2, 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) Профкома.
- 9.5. Работодатель обязан 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).
- 9.6. Работодатель обеспечивает 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 профсоюзной организации денежные средства из заработной платы первичной 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.
- 9.7. Работодатель за счет средств учреждения производит ежемесячные выплаты председателю Профкома в размере 5% от основного оклада (ст. 377 ТК РФ).
- 9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов создаваемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 9.9. Работодатель обеспечивает предоставление 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).
- 9.10. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по новым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и другим.
- 9.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профкома рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

10.6. Направлять уполномоченному (собственнику) учреждение заявления о защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.5. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по работникам.

при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации
книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых
заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда
актов, содержащих нормы трудового права.

представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых
10.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его
заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

представлять их интересы и перечислять ежемесячно денежные средства из
включенных членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не
профессиональных союзов, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по
социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О
Профком обязуется:

Х. Обязательства профкома

РФ) - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК

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

со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

или опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и
- утверждение формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК

рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- установление ставок заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

ТК РФ)
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113

предусмотренных настоящим коллективным договором, несут
лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств,
в год.

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, соответствующими органами по труду. Стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на собраниях трудового коллектива 1 раз

XI. Контроль за выполнением коллективным договором

Стороны договорились:

10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
- воспитывать детей-инвалидов по личному заявлению 1 раз в год.

- юбилейные даты
- на лечение

родных братьев и сестер)

- на похороны близких родственников (родителей, супругов, детей, заявляемым, а именно:

10.15. Профсоюзный комитет, обязуется оказывать материальную помощь (при наличии средств) нуждающимся членам профсоюза по личным страховым взносам работников.

Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления в системе персонального учета в системе государственного

10.14. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию работников в аттестации педагогических работников учреждения.

10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.12. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, представляемая работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью страхования.

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

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с профсоюзом по летнему оздоровлению детей работников обязательному социальному страхованию.

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

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии

ТК РФ).

нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, с требованием о применении мер дисциплинарного воздействия вплоть до увольнения (ст. 195

- ответственность в соответствии с законодательством.
- 11.2. Договаривающиеся стороны обязуются:
- 11.3. Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам полугодия и года и информировать работников о результатах проверок на общих собраниях трудового коллектива.
- 11.4. Взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля над выполнением коллективного договора.
- 11.5. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля над соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).
- 11.6. Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).
- 11.7. Стороны договорились, текст коллективного договора должен быть одобрен Работодателем и Профкомом до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.
- 11.8. Просоюзный комитет обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать в реализации их прав, основанных на положениях коллективного договора.
- 11.9. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ.
- 11.10. 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.
- 11.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 11.12. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).
- 11.13. Контроль за выполнением данного коллективного договора осуществляется представителями сторон, а также соответствующим органом по труду.
- 11.14. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.
- 11.15. Работодатель и Просоюзный комитет за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии со ст. 54, 55 ТК РФ.

XII. 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 оформляются аналогично коллективному договору и регистрируются 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.

12.5. Стороны в этом случае обязаны не позднее чем в недельный срок провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.

12.6. Лица, участвующие от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии со ст.5.28 Кодекса об Административных Правонарушениях РФ.

12.7. Коллективный договор утвержден на общем собрании работников.

ПРОТОКОЛ № 1

заседания комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением

02 ноября 2021 года

г. Симферополь

Время работы: с 16.00 до 17.00 часов

В переговорах участвовали:

Члены комиссии:

Саранова Э.Б., педагог-психолог, председатель комиссии;

Фундукьяева Д.З., заместитель заведующего по ВР;

Абдулкадырова Г.Р., воспитатель - секретарь комиссии;

Сефелинова С.Ш., мед.сестра;

Иванова И.А., заместитель заведующего по ХР;

Приглашенные лица: Абселямова Э.О., заведующий

Повестка дня:

1. О коллективном договоре

СЛУШАЛИ:

По первому вопросу Саранова Э.Б. сообщила, что в целях последовательной защиты трудовых прав и социально-экономических интересов социальных работников и в связи с истечением срока действия коллективного договора учреждения Абселямова Э.О., предложила вступить в переговоры по заключению коллективного договора на 2021 – 2024 годы. Предложение было принято.

Получило предложение Конференцию по принятию коллективного договора провести 08 ноября 2021 года, очередное заседание комиссии назначить на 14 марта 2022 года. После обсуждения эти даты были единогласно утверждены.

СЛУШАЛИ:

По второму вопросу повестки дня обсуждалась структура коллективного договора. В обсуждении приняли участие Саранова Э.Б., Абдулкадырова Г.Р., Сефелинова С.Ш., Фундукьяева Д.З., Иванова И.А. После обсуждения единогласно за основу была принята структура действующего коллективного договора.

СЛУШАЛИ: По третьему вопросу Абдулкадырова Г.Р. – предложила сформировать рабочие группы по направлению:

1. Заработная плата - Фундукьяева Д.З., Иванова И.А.

2. Охрана труда – Сефелинова С.Ш., Абдулкадырова Г.Р.

3. Социальные программы – Саранова Э.Б., Абдулкадырова Г.Р.

Председатель комиссии

Саранова Э.Б.

Секретарь собрания

Абдулкадырова Г.Р.

ПРОТОКОЛ № 2

Заседание комиссии для решения арбитражных споров, подготовка проекта, заключения

и осуществления контроля за его выполнением

г. Симферополь
08 ноября 2021 года

Время работы с 16:00 до 17:00 часов

В переговорном зале № 10

Члены комиссии:

Саранова Э.Б., заместитель председателя комиссии;

Фундуканова Л.А., заместитель секретаря по ВР;

Абдулкадырова Г.Р., секретарь комиссии;

Сефидинова С.И., заместитель

Иванова И.А., заместитель секретаря по ХР;

Притаскина Елена Александровна Э.О., ведущий юрист

Повестка дня:

1. О коллективном договоре

СЛУШАЛИ:

По первому вопросу Саранова Э.Б. сообщила, что проект коллективного договора изучался и анализировался членами комиссии по коллективному договору, вносились поправки, дополнения, рассматривались и учитывались все предложения.

ВЫСТУПИЛИ:

Абдулкадырова Г.Р. отметила, что после интенсивной работы по всем основным позициям коллективного договора достигнута договоренность.
Абелимова Э.О. предложила подписать коллективный договор на общем собрании работников учреждения.
Проголосовали: единогласно

РЕШИЛИ:

Согласиться с представляемым вариантом коллективного договора на 2021-2024 годы.
Коллективный договор подписать на общем собрании.

Председатель комиссии

Саранова Э.Б.

Абдулкадырова Г.Р.

Секретарь собрания

Handwritten initials

Handwritten signature

Пропито, пронумеровано,
скреплено печатью
24 (двадцать четыре) листов
Заведующий МЕДПУ №20 «Капитошка»
Э. О. Абселямова

