

**От Работодателя:**

Заведующий МБДОУ №14

«Антошка» г. Симферополя

\_\_\_\_\_ А.Б.Тамулянис

29.05.2024 г.

М.П.

**От Работников:**

Председатель ПК МБДОУ №14

«Антошка» г. Симферополя

\_\_\_\_\_ Е.Г.Галушко

29.05.2024 г.

М.П.

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад комбинированного вида № 14 «Антошка»  
муниципального образования  
городской округ Симферополь  
Республики Крым  
01.06.2024 – 31.05.2027 гг.**

Вступает в силу  
« 01 » июня 2024 г.

Симферополь, 2024

## СОДЕРЖАНИЕ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	стр. 3
II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	стр. 6
III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	стр. 8
IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ	стр. 11
V. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ	стр. 12
VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	стр. 16
VII. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	стр. 21
VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ	стр. 27
IX. ОХРАНА ТРУДА	стр. 33
X. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ЕГО ЧЛЕНОВ	стр. 38
XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА	стр. 42
XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	стр. 43

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида №14 «Антошка» муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым (далее – МБДОУ № 14 «Антошка»).

1.2. Основой для заключения Коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - Закон о профсоюзах);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Закон об образовании);
- Закон Республики Крым «Об образовании в Республике Крым» от 06.07.2015 № 131-ЗРК/2015
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;
- Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.
- Приказ Министерства труда и социальной защиты Республики Крым № 609 от 29.11.2021г. «О внесении изменений в приказ Министерства труда и социальной защиты Республики Крым от 04.02.2019 № 62».

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ №14 «Антошка» г.Симферополя 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

- **работодатель** - МБДОУ №14 «Антошка» г.Симферополя в лице его представителя – заведующего **Тамулянис Анастасии Брониславовны**, действующего на основании Устава МБДОУ №14 «Антошка» г.Симферополя, утвержденного Постановлением Муниципального казенного учреждения Управления образования Администрации города Симферополя Республики Крым от 18.03.2018г. №928 (далее – Работодатель);
- **работники** МБДОУ №14 «Антошка» г.Симферополя, представленные Профсоюзом работников образования и науки Российской Федерации в лице его представителя – председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ №14 «Антошка» **Галушко Елены Геннадьевны** (далее – Профсоюзный

комитет, профсоюз), действующего на основании Устава Профсоюзного комитета, протокола №1 от 15.09.2023г.

Каждая из сторон Коллективного договора признает полномочия представителя другой стороны.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ № 14 «Антошка» г.Симферополя, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора всех работников МБДОУ № 14 «Антошка» г.Симферополя в течение 7 рабочих дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МБДОУ № 14 «Антошка» г.Симферополя.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МБДОУ № 14 «Антошка» Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности МБДОУ № 14 «Антошка» г.Симферополя Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее, чем за 6 (шесть) месяцев до окончания действия настоящего Коллективного договора.

1.11. При ликвидации МБДОУ № 14 «Антошка» Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителей сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ).

1.13. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.14. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Коллективного договора.

1.15. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению и изменению Коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от его подписания, а также лица, виновные в непредставлении

информации, необходимой для ведения таких переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с Профсоюзным комитетом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- положения о тарификационной, экспертной комиссий, комиссии по заключению коллективного договора;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- графики работы, сменности, дежурств;
- графики отпусков;
- правила и инструкции по охране труда;
- другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя непосредственно работниками и через Профсоюзный комитет:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя, внесении предложений по совершенствованию деятельности учреждения;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

1.18. В случае принятия органами государственной власти и местного самоуправления решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.19. Работники, не являющиеся членами профсоюза, на основании статей 30 и 31 ТК РФ, имеют право уполномочить Профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.20. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.21. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.22. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

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

1.24. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с **«01» июня 2024 года** и действует по **«31» мая 2027 года**.

## **II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников МБДОУ № 14 «Антошка» г.Симферополя, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

2.1.4. Обеспечивать участие представителей другой стороны Коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением.

2.1.5. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

2.1.6. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя.

2.2. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2.3. Работодатель согласовывает с Профсоюзным комитетом предложения по изменению типа учреждения, в том числе на автономное.

2.4. Стороны добиваются недопущения нарушений установленного законодательством порядка изменения типа МБДОУ № 14 «Антошка» г.Симферополя на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждения, включая принятие изменений в устав МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя в связи с изменением типа учреждения на общем собрании (конференции) работников, порядка участия представителей работников в управлении автономной организацией, а также порядка регулирования трудовых отношений.

2.5. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе повышающих коэффициентов) работникам МБДОУ № 14 «Антошка» г.Симферополя принимаются совместно с Профсоюзным комитетом.

2.6. Стороны согласились предусматривать участие представителей сторон Коллективного договора в заседаниях руководящих органов, рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного договора и его выполнением, предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения, проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам.

2.7. В целях контроля за выполнением Коллективного договора:

2.7.1. Стороны ежегодно разрабатывают план мероприятий с указанием сроков по выполнению Коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

2.7.2. Стороны на равноправной основе создают Комиссию по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением Коллективного договора МБДОУ № 14 «Антошка» г.Симферополя (далее - Комиссия), принимают Положение о комиссии и определяют порядок ее работы.

2.7.3. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

2.8. Комиссия рассматривает ход выполнения Коллективного договора и готовит материалы к отчету о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже 1 (одного) раза в полугодие.

2.9. Функции контроля за выполнением Коллективного договора могут осуществлять работодатель, профсоюзные органы, органы управления образованием, органы по труду, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес Комиссии.

2.10. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Коллективного договора возникающие разногласия принимаются и рассматриваются Комиссией в 5-дневный срок.

2.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего договора решаются Комиссией.

2.12. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

2.13. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Коллективному договору или решений Комиссии виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

### **III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, и не могут ухудшать положение работников МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, а также отраслевыми соглашениями, настоящим Коллективным договором.

3.2. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных актов, соглашений, Коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов МБДОУ №14 «Антошка» г. Симферополя.

3.3. Работодатель при оформлении трудовых отношений с работниками МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя и при введении эффективного контракта учитывает рекомендации утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии

оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат, а также меры социальной поддержки предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.).

3.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2 (двух) экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.5. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ с обязательным указанием причин его заключения.

3.6. В трудовом договоре оговариваются сведения о сторонах, обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, соглашение заключается в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

3.7. Норма рабочего времени педагогических работников устанавливается работодателем согласно Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - Приказ Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601).

3.8. Объем педагогической работы педагогического работника МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только в письменной форме, с согласия работника.

3.9. Объем педагогической работы на новый учебный год педагогических работников МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя устанавливается заведующим МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя по согласованию с Профсоюзным комитетом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

3.10. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами 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 по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) (статья 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

3.11. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 (два) месяца (статьи 74, 162 ТК РФ).

3.12. Работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда работников МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя.

3.14. Трудовой договор работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании работника с целью проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать 3 (трех) месяцев, а для заведующего МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя и его заместителей - 6 (шести) месяцев.

Испытание не устанавливается для лиц, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, федеральными законами и Коллективным договором.

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

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

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

3.15. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

3.16. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительная работа по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (статья 151 ТК РФ).

3.17. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

3.18. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

3.19. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

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

3.21. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

#### **IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров МБДОУ №14 «Антошка» г.Симферополя.

4.2. Работодатель по согласованию с Профсоюзным комитетом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 (три) года.

4.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации или переподготовки сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

4.3.4. 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 статьями 173-176 ТК РФ.

4.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

## **V. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять Профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за 2 (два) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (статья 82 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.2. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников МБДОУ № 14 «Антошка»

г. Симферополя, может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, письменного уведомления Профсоюзного комитета и Территориального отделения Государственного казенного учреждения Республики Крым «Центр занятости населения» в городе Симферополь (далее - Центр занятости), где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить.

5.3. Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
  - 20 и более человек в течение 30 дней;
  - 60 и более человек в течение 60 дней;
  - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

5.4. При сокращении численности или штата работников МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно Работодателем и Профсоюзным комитетом, между ними проводятся консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя, источников их финансирования.

5.5. При сокращении численности или штата работников МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией). Решение вопроса о том, кто из работников имеет более высокую производительность и квалификацию, принимает работодатель.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

- лицам предпенсионного возраста за 5 (пять) лет до пенсии;

- лицам проработавшим в учреждении свыше 10 (десять) лет;

- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 18 (восемнадцати) лет;

- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 (восемнадцати) лет;

- награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- неосвобожденным председателям первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее 1 (одного) года.

5.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель уведомляет Профсоюзный комитет письменно, не позднее чем за 2 (два) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением Работодатель представляет Профсоюзному комитету проект приказа об утверждении штатного расписания и сроках введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за 3 (три) месяца до увольнения с предоставлением времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня.

Трёхмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя либо сокращением численности или штата увольняемому работнику:

- выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 (двух) месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
- сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению Центра занятости при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

5.7. При сокращении численности или штата не допускается расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами;
- с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 (трех) лет;
- с одинокими родителями или опекунами, воспитывающими ребенка до 16 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- с единственным кормильцем ребенка-инвалида до 18 лет;
- с единственным кормильцем ребенка до 3 лет в семье, где воспитывается больше двух малолетних детей (до 14 лет) и другой родитель официально не работает.

5.8. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя.

5.9. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить работнику другую работу соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при её отсутствии - другую работу имеющуюся в МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя.

При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

5.10. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 (четырёх) часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.11. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, части 2 статьи 336 ТК РФ производится по согласованию с Профсоюзным комитетом.

5.12. После согласования с Работодателем кандидатур работников, являющихся членами Профсоюза, на высвобождение Профсоюзный комитет рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

5.13. При получении согласия Профсоюзного комитета на увольнение Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.

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

5.15. При появлении новых рабочих мест в МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя, 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.

## **VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка в МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя (далее - Правила внутреннего трудового распорядка) и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Рабочее время работников, согласно статьи 91 ТК РФ, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом.

6.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя, осуществляющих образовательную деятельность, регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих

образовательную деятельность» (далее - Приказ Минобразования об особенностях режима рабочего времени и отдыха).

6.3. Для педагогических работников МБДОУ № 14 «Антошка» г.Симферополя. устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 (тридцати шести) часов в неделю (статья 333 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени педагогической работы регулируется Приказом Минобразования от 22.12.2014 № 1601.

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

6.4. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую им выплачивается должностной оклад, а также другая часть педагогической работы для проведения мероприятий (педагогических советов, совещаний и т. п.), присутствие на которых для работника обязательно.

Для остальных работников и заведующего МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя норма рабочего времени - 40 часов в неделю.

6.5. Иной порядок оплаты труда применяется к случаям, когда работа воспитателей за пределами рабочего времени (смены) с их письменного согласия осуществляется в тот же день по инициативе работодателя в связи с неявкой сменяющего работника или родителя (законного представителя) воспитанника.

Продолжение работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, согласно пункта 3 части 2 статьи 99 ТК РФ является сверхурочной работой.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.6. Оплата труда работников участвующих в образовательном процессе (музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре), выполняющих с их письменного согласия педагогическую работу сверх установленной за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы на постоянной основе, осуществляется из размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному в неделю объему педагогической работы (пункт 4 примечания, предусмотренного в Приложении 1 к Приказу Минобразования от 22.12.2014 № 1601).

При замещении с письменного согласия временно отсутствующего воспитателя или педагогического работника другим воспитателем или педагогическим работником, т. е. для выполнения такой же воспитательной или педагогической работы сверх установленного на постоянной основе фактического объема работы, оплата труда осуществляется из установленного

размера ставки заработной платы пропорционально фактически выполненному за временно отсутствующего такого работника объему воспитательной или педагогической работы.

6.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.8. При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам учреждения в состав заработной платы не включают доплаты:

- за совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания;
- увеличения объёма работ;
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определённые как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.

6.9. Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную плату осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов и вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, должностными инструкциями и трудовыми договорами.

6.10. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы в МБДОУ №14 «Антошка» г. Симферополя устанавливается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом и закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка.

6.11. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя).

6.12. В случаях, предусмотренных статьей 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 (восемнадцати) лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 (трех) лет.

6.13. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (статья 111 ТК РФ).

6.14. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

6.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.16. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

6.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом, не позднее, чем за 2 (две) недели до наступления календарного года.

6.18. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 (две) недели до его начала.

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

6.19. Работодатель обязуется:

6.19.1. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по заявлению работника в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

- в связи с переездом на новое место жительства - 2 (два) календарных дня;
- для проводов детей на военную службу - 2 (два) календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника - до 30 (тридцати) календарных дня;

- донорам – 2 календарных дня: в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работника;

- работникам получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, инвалидам, участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также гражданам, эвакуированным из зоны отчуждения и переселенным из зоны отселения, проживающим и работающим в зонах с правом на отселение и с льготным социально-экономическим статусом, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью до 21 (двадцати одного) календарного дня, что предусмотрено статьями 4,17,18,19,20 Закона Российской Федерации от 15.05.1993 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»;

- работникам, которые проживали в 1949-1963 годах в населенных пунктах на территории Российской Федерации и за ее пределами, включенных в утверждаемые Правительством Российской Федерации перечни населенных пунктов, подвергшихся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне, и которые получили суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения более 25 (двадцати пяти) сЗв (бэр), а также детям в возрасте до 18 (восемнадцати) лет первого и второго поколения указанных граждан, страдающим заболеваниями вследствие радиационного воздействия на их родителей, предоставляется использование ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в удобное для них время, а также получение дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 14 (четырнадцать) календарных дней, что предусмотрено статьей 2 Закона Российской Федерации от 10.01.2002 № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне».

Дополнительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску либо предоставлен по желанию работника в любое удобное для него время.

6.20. Работникам может быть предоставлен дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в первый день начала учебного года (День знаний 1 сентября) для сопровождения детей младшего школьного возраста (с 1 по 4 класс) в школу - 1 (один) календарный день;

- родителям имеющих детей выпускников средней школы в День Последнего звонка - 1 (один) календарный день;

6.21. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам

продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и Работодателем.

6.19.2. Вне графика отпусков работнику предоставить отпуск (или часть отпуска) при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

6.22. Отзыв работника МБДОУ №14 «Антошка» из отпуска работодателем допускается только с согласия работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время.

6.23. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

6.24. Время перерыва для отдыха и питания, а также 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 (тридцати) минут (статья 108 ТК РФ).

## **VII. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

7.1. Система оплаты труда работников МБДОУ № 14 «Антошка» г.Симферополя устанавливается настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативно-правовыми актами по согласованию с Профсоюзом с учетом «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений», ежегодно утверждаемых Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством Российской Федерации, законами Республики Крым, нормативными актами Российской Федерации и Республики Крым, нормативно-правовыми актами органа местного самоуправления Муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым.

7.2. Вопросы оплаты труда в МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя регулируются Законом Республики от 28.11.2014 № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», постановлением Совета министров Республики Крым от 20.12.2014 № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республике Крым» (далее - Положение об оплате труда в Республики Крым), Приказом Минобразования от 22.12.2014 № 1601, а также иными нормативными актами.

7.3. Фонд оплаты труда МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с вышеназванными нормативными актами, с учетом:

- должностных окладов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

7.4. Минимальный размер оплаты труда работников МБДОУ № 14 «Антошка» г.Симферополя не может быть меньше установленного федеральными законами, и должен пересматриваться при внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации, исключая уменьшения заработной платы.

7.5. Отнесение должностей работников МБДОУ № 14 «Антошка» г.Симферополя к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

7.6. Должностной оклад педагогических работников, вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя формируется в соответствии с Положением об оплате труда в Республики Крым.

7.7. Порядок определения должностных окладов, размеров компенсационных и стимулирующих выплат устанавливается в МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя самостоятельно в пределах имеющихся средств, согласно Положения об оплате труда и стимулирующих выплатах, утвержденных заведующим МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя по согласованию с Профсоюзным комитетом.

7.8. Коэффициент уровня образования устанавливается работникам МБДОУ №14 «Антошка» г. Симферополя, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должность заведующего;
- должность заместитель заведующего;
- должности педагогических работников.

7.9. Работникам МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя, в том числе работающим по совместительству, по согласованию с Профсоюзным комитетом устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Положением об оплате труда в Республики Крым и постановлением Администрации города Симферополя Республики Крым от 04.09.2019 № 4806 «Об утверждении Положения об оплате труда работников, муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым и признании утратившим силу постановление Администрации города Симферополя Республики Крым от 29.08.2017 № 2939».

7.10. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются работникам МБДОУ № 14

«Антошка» г. Симферополя в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавок устанавливаются Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах МБДОУ № 14 «Антошка» г.Симферополя, Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с Профсоюзным комитетом на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых заведующим МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавки устанавливаются, принимается заведующим МБДОУ № 14 «Антошка» г.Симферополя по согласованию с Профсоюзным комитетом.

7.11. При разработке и утверждении в МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Профсоюзным комитетом (принцип прозрачности).

7.12. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника 4 (четырёх) часов в течение 2 (двух) дней подряд и 120 (сто двадцать) часов в год.

Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 (восемнадцати) лет. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до 3 (трех) лет, работников, имеющих детей-инвалидов до достижения ими возраста 18 (восемнадцати) лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением

допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 (трех) лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 (трех) лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до 3 (трех) лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

7.13. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, в т.ч. при временном закрытии МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя по инициативе Управления образования администрации города Симферополя.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

7.14. Заработная плата выплачивается работникам в первоочередном порядке за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной валюте Российской Федерации (рублях). Выплата заработной платы и иных выплат производится 2 (два) раза в месяц 15 (пятнадцатого) числа отчетного месяца и 30 (тридцатого) числа месяца, следующего за отчетным, но не позднее 15 (пятнадцати) календарных дней со дня окончания периода, за который они начислены. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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 денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 (пятнадцати) дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (часть 2 статья 142 ТК РФ). В период приостановки работы работник имеет

право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

7.15. Работодатель обязуется:

7.15.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, в размере средней заработной платы.

7.15.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1 (одного) процента от невыплаченных сумм за каждый день просрочки, но не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

7.15.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет заведующий МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя.

7.15.4. Заработная плата работников МБДОУ № 14 «Антошка» г.Симферополя (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.16. Регулирование вопросов оплаты труда осуществлять с учетом:

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

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров должностных окладов (ставок заработной платы) по одноименным должностям (профессиям) работников, включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров должностных окладов (ставок заработной платы), применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров должностных окладов (ставок заработной платы), за исключением должностей педагогических работников, по должностям которых возможно наличие дифференциации окладов в зависимости от наличия ученых степеней и званий;

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории,

установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;

- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя, с тем, чтобы на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников направлялось не менее 80 (восемидесяти) процентов фонда оплаты труда учреждения;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований её изменения, случаев установления верхнего предела, установленных Приказом Минобразования от 22.12.2014 № 1601;

- положений, предусмотренных приложением к приказу Приказ Минобразования об особенности режима рабочего времени и отдыха;

- определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера должностного оклада (ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

7.17. Наполняемость групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного воспитанника, а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

в МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя и (или) к устройству, является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению и воспитанию, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом Коллективным договором.

7.18. Работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках при проведении возникающих коллективных трудовых споров из-за невыполнения Коллективного договора, соглашений по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

7.19. Установление и изменение системы оплаты труда работников МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя осуществляются с учетом:

- достигнутого уровня оплаты труда;
- государственных гарантий по оплате труда;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
- результатов аттестации;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается лишь по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, установления целевых показателей эффективности труда.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Об изменении систем оплаты труда, введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 (два) месяца.

## **VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (главы 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (глава 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (глава 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (главы 20 - 22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (глава 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (глава 26 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (глава 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (статья 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

#### 8.2. Работодатель обязуется:

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

8.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонд медицинского страхования Российской Федерации.

8.2.3. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребенка.

8.3. В соответствии с частью 11 статьи 10 Федерального закона Российской Федерации от 03.10.2018 № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» обмен информацией между органами Пенсионного фонда Российской Федерации и работодателями в целях предоставления гражданам предпенсионного возраста, состоящими с работодателями в трудовых отношениях, льгот, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, может осуществляться с письменного согласия таких граждан в электронной форме на основании соглашений, заключённых между органами Пенсионного фонда Российской Федерации и работодателями.

8.4. Осуществлять аттестацию педагогических и руководящих работников в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня с учетом всех прав и льгот.

8.4.1. Аттестация заведующего МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя проводится аттестационной комиссией, созданной Управлением образования города Симферополь.

Аттестация заместителей заведующего проводится аттестационной комиссией МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя.

В состав аттестационной комиссии обязательно включаются представители Профсоюзного комитета.

8.4.2. Аттестация педагогического работника МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя в целях подтверждения соответствия занимаемой им должности проводится аттестационной комиссией, формируемой Работодателем. В состав

комиссии обязательно включается представитель Профсоюзного комитета.

График прохождения педагогическими работниками аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается Работодателем и согласовывается с Профсоюзным комитетом.

8.4.3. Аттестация педагогических работников МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя в целях установления квалификационной категории (первой или высшей), проводится аттестационной комиссией, сформированной Управлением образования города Симферополя.

8.4.4. Аттестационная комиссия проводит аттестацию в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) без привлечения специалистов для проведения всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, награжденных:

- ведомственными наградами и званиями Российской Федерации за последние 5 (пять) лет (межаттестационный период).
- почетными званиями Российской Федерации за заслуги в области науки, культуры, искусства, просвещения, образования, воспитания и развития спорта.
- почетными званиями, знаками, премиями Республики Крым.
- ведомственными наградами Республики Крым за последние 5 (пять) лет (межаттестационный период).

В случаях аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории (первой или высшей), награжденных указанными выше наградами, почетными званиям, знаками и премиями настоящего пункта, педагогический работник в аттестационную комиссию представляет вместе с заявлением копии документов о награде, заверенные подписью заведующего и печатью учреждения, а также представление, характеризующее профессиональную деятельность педагогического работника, подписанное заведующим МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя и согласованное с Профсоюзным комитетом.

8.5. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший», независимо от того, по какой должности установлена квалификационная категория;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин ее оставления, в том числе в связи с ликвидацией учреждения, сокращением штата или выходом на пенсию;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы указанных в Таблице № 1:

Таблица № 1

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности
Воспитатель	Старший воспитатель, воспитатель, педагог - организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель
Учитель-логопед, педагог-психолог	Учитель-логопед, педагог-психолог, социальный педагог, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Преподаватель дополнительного образования	Преподаватель, педагог дополнительного образования по профилю деятельности, педагог - организатор, методист, старший методист, преподаватель ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

8.6. Педагогический работник, имеющий первую или высшую квалификационную категорию по одной должности, может подать заявление на прохождение аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по другой должности при совпадении профилей деятельности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

8.6.1. Педагогическим работникам, имеющим (имевшим) по одной из должностей первую или высшую квалификационную категорию, удостоенным почетными званиями, награжденным правительственными, государственными наградами, ведомственными знаками отличия, профсоюзными наградами Центрального Совета Профсоюза может быть установлена высшая квалификационная категория.

Педагогическим работникам, удостоенным почетными званиями, награжденным правительственными, государственными наградами, ведомственными знаками отличия, профсоюзными наградами Центрального Совета Профсоюза может быть установлена первая квалификационная категория.

Указанной в пункте 8.6.1 льготной формой проведения аттестации педагогический работник может воспользоваться только один раз с момента получения почетного звания, награды. Если работник уже пользовался льготной формой проведения аттестации на основании ранее действовавших отраслевых соглашений, он не может использовать указанную льготу повторно по этим же основаниям. Работники, имеющие две и более правительственные, государственные награды могут воспользоваться льготной формой проведения аттестации по каждой из них.

8.6.2. Победителям и лауреатам республиканских этапов всероссийских конкурсов, учредителем которых является Министерство просвещения Российской Федерации или победителям и лауреатам республиканских конкурсов, учредителем которых является Министерство образования, науки и молодежи Республики Крым («Учитель года», «Воспитатель года», «Педагог-психолог года», конкурсы профессионального мастерства и другие), имеющим (имевшим) по одной из должностей первую или высшую квалификационную категорию, по личному заявлению может быть установлена высшая квалификационная категория на основании представленных материалов.

Победителям и лауреатам республиканских этапов всероссийских конкурсов, учредителем которых является Министерство просвещения Российской Федерации или победителям и лауреатам республиканских конкурсов, учредителем которых является Министерство образования, науки и молодежи Республики Крым («Учитель года», «Воспитатель года», «Педагог-психолог года», конкурсы профессионального мастерства и другие), по личному заявлению может быть установлена первая квалификационная категория на основании представленных материалов.

Указанной в настоящем пункте льготной формой проведения аттестации работник может воспользоваться только один раз.

8.6.3. Победителям конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями, награжденным почетными грамотами Министерства просвещения Российской Федерации по приоритетному национальному проекту «Образование», имеющим (имевшим) по одной из должностей первую или высшую квалификационную категорию, по личному заявлению и документов, подтверждающих победу в конкурсе, может быть установлена высшая квалификационная категория.

Победителям конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями, награжденным почетными грамотами Министерства просвещения Российской Федерации по приоритетному национальному проекту «Образование», по личному заявлению и документов, подтверждающих победу в конкурсе, может быть установлена первая квалификационная категория.

Указанной в настоящем пункте льготной формой проведения аттестации работник может воспользоваться только один раз.

8.6.4. Педагогическим работникам, которые являются в течение не менее трех лет подряд экспертами:

- предметной комиссии при проведении государственной итоговой аттестации (ОГЭ, ЕГЭ);
- республиканской аттестационной комиссии Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым;
- привлекаемыми к проведению аккредитационной экспертизы; мероприятий по государственному контролю (надзору) в отрасли образования, лицензионному контролю, имеющим (имевшим) по одной из должностей первую или высшую квалификационную категорию, по личному заявлению

может быть установлена высшая квалификационная категория на основании представленных материалов.

Педагогическим работникам, которые являются в течение не менее трех лет подряд экспертами:

- предметной комиссии при проведении государственной итоговой аттестации (ОГЭ, ЕГЭ);
- республиканской аттестационной комиссии Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым;
- привлекаемыми к проведению аккредитационной экспертизы; мероприятий по государственному контролю (надзору) в отрасли образования, лицензионному контролю по личному заявлению может быть установлена первая квалификационная категория на основании представленных материалов.

Каждой из указанных форм работы в качестве эксперта педагогический работник может воспользоваться только один раз.

8.7. Если у педагогических работников срок действия квалификационной категории истек, или истекает в течение первого года со дня выхода на работу во время:

- длительной, более 3 (трех) месяцев, нетрудоспособности;
- отпуска по уходу за ребенком;
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;
- длительного отпуска сроком до 1 (одного) года в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- прохождения военной службы по призыву.

Таким работникам, возможно, сохранить (установить) уровень оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией на срок не более 1 (одного) года.

Данный порядок может применяться в отношении педагогических работников, возобновивших педагогическую работу после ее прекращения в связи с реорганизацией (ликвидацией) учреждения.

Срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, может быть увеличен Коллективным договором.

8.8. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости остался 1 (один) год и менее, Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом этим работникам до наступления пенсионного возраста сохраняется уровень оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией.

8.9. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается повышенная оплата труда в размере от 4 (четырёх) до 12 (двенадцати) процентов должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Приказом Государственным комитетом СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

8.10. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, квалификационных требований, установленных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности согласно Порядка проведения аттестации в МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя.

8.11. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

8.12. Организует в МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя питание работников в местах для приема пищи.

8.13. С целью создания условий по повышению авторитета высококвалифицированных работников и специалистов, оказывающих содействие молодым сотрудникам, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» дать возможность Работодателю ходатайствовать перед Управлением образования города Симферополь предоставления к награждению знаком отличия «За наставничество» лучших наставников молодёжи.

## **IX. ОХРАНА ТРУДА**

Работодатель:

9.1. При формировании проекта городского бюджета на очередной финансовый год и плановый период вносит предложение в Управление образования города Симферополь о ежегодном выделении средств на обеспечение безопасности, охрану труда и здоровья работников и воспитанников, в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ), оказываемых МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя, в расчете на каждого работающего не ниже установленной в Республике Крым одной минимальной заработной платы на соответствующий календарный год.

9.1.1. Ежегодно производит целевые отчисления на мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2 процента от сумм затрат на предоставление образовательных услуг в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ,

включают их в план финансово-хозяйственной деятельности МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя.

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

9.1.2. Организует охрану труда в МБДОУ № 14 «Антошка» г.Симферополя в соответствии с требованиями статьи 217 ТК РФ.

9.1.3. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации здания и сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов. Своевременно обеспечивает проведение технической инвентаризации здания и сооружений. Ведет необходимую документацию на здание и сооружения в соответствии с требованиями нормативной документации.

9.1.4. Создает соответствующие условия труда на каждом рабочем месте.

9.1.5. Обеспечивает за счет бюджетных средств обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму.

В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводит медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию.

9.1.6. Обеспечивает работников за счет бюджетных средств сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» в соответствии с действующими нормами.

Обеспечивает работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами.

9.1.7. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда, имеющих противопоказания.

9.1.8. Не допускает работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

9.1.9. Проводит систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового, воспитательного и образовательного процессов, состояния условий труда на рабочих и местах пребывания воспитанников, а также

правильности применения работниками и воспитанниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.10. Организует проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах.

9.1.11. Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводит инструктаж по охране труда, организовывает прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

9.1.12. Назначает лицо, ответственное за электрохозяйство. Организует обучение электротехнического, электротехнологического и неэлектротехнического персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверяет знания на получение группы допуска к работе в электроустановках.

9.1.13. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.1.14. Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

9.1.15. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

9.1.16. Организует обучение работников и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивают повышение квалификации специалиста по охране труда в установленные сроки.

9.1.17. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.

9.1.18. Выполняет предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривает и выполняет представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

9.1.19. Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.1.20. Осуществляет доплаты и компенсации работникам за работу с вредными и опасными условиями труда.

9.1.21. В целях выполнения Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации» и выполнении Постановления Совета министров Республики Крым от 02.09.2014 № 305 «Об утверждении Концепции демографического развития Республики Крым на период до 2025 года»,

администрации учреждения проводить мероприятия по привлечению работников к занятиям физической культурой и спортом:

- проведение производственной гимнастики на рабочих местах;
- проведение цикла бесед, круглых столов о здоровом образе жизни, вреде курения с привлечением медицинских работников;
- участия работников в районных спортивных соревнованиях, спартакиадах, туристических слетах.

9.1.22. Сохраняет за работником средний заработок на время приостановки деятельности МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

9.2. Профсоюзный комитет:

9.2.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

9.2.2. Осуществляет выборы уполномоченных по охране труда от трудового коллектива МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя и (или) Профсоюзного комитета, организует их работу и обучение.

9.2.3. Способствует формированию и организации деятельности Комиссии по охране труда в МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя.

9.2.4. Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором и соглашением по охране труда.

9.2.5. Участвует в разработке Положения о системе управления охраной труда в МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя и ежегодного соглашения по охране труда.

9.2.6. Организовывает и проводит мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации в трудовом коллективе лиц, живущих с ВИЧ-инфекцией (пункт 3.2 Протокола № 7 заседания Межведомственной комиссии по охране труда при Совете министров Республики Крым от 20.07.2018г.).

9.2.7. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

9.2.8. Участвует в проведении специальной оценки условий труда.

9.2.9. Обеспечивает реализацию права на сохранение за работником места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ МБДОУ № 14 «Антошка» г.Симферополя либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

9.2.10. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

#### 9.2.11. Согласовывает:

- инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда;
- перечни должностей работников, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие СИЗ, смывающие и обезвреживающие средства;
- должности работников, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности;

9.2.12. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание Профсоюзного комитета, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в Комиссию по расследованию несчастного случая в МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя.

9.2.13. В случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в группах, помещениях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда Профсоюзного комитета вправе вносить представление заведующему МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя, в соответствующий орган Управления образованием города Симферополя о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

#### 9.3. Работники обязуются:

9.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

9.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

9.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

9.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.3.5. Незамедлительно извещать заведующего, заместителя заведующего, непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

## **Х. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ЕГО ЧЛЕНОВ**

Стороны договорились:

10.1. Считать, что права и гарантии деятельности Профсоюза, выборных органов Профсоюзного комитета определяются ТК РФ, Законом о профсоюзах, Законом Республики Крым от 17.07.2014 № 28-ЗРК «О социальном партнерстве в Республике Крым», Соглашение Минобразования и Профсоюза РК, настоящим Коллективным договором.

10.2. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы, в размере 1 (одного) процента.

10.3. В целях создания условий для успешной деятельности Профсоюзного комитета и его состава в соответствии с ТК РФ, Законом о профсоюзах, иными федеральными законами, настоящим Коллективным договором, Работодатель обязуется:

10.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя, учитывать мнение Профсоюзного комитета в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором;

10.3.2. Соблюдать права Профсоюзного комитета, установленные законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором, предусмотренных главой 58 ТК РФ;

10.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюзного комитета в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав, предусмотренных статьей 370 ТК РФ, статьей 11 Закона о профсоюзах;

10.3.4. Безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещения как для постоянной работы Профсоюзного комитета, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

10.3.5. Предоставлять Профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

10.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности Профсоюзного комитета, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного Профсоюзному комитету;

10.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование Профсоюзному комитету здание, помещение, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны, согласно статьи 377 ТК РФ;

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

10.3.9. Привлекать членов Профсоюзного комитета для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

10.4. Взаимодействие Работодателя с Профсоюзным комитетом осуществляется посредством учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ, после проведения взаимных консультаций.

- 10.5. С учетом мнения Профсоюзного комитета производится:
- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации, согласно статьи 144 ТК РФ;
  - принятие правил внутреннего трудового распорядка, согласно статьи 190 ТК РФ;
  - составление графиков сменности, согласно статьи 103 ТК РФ;

- установление сроков выплаты заработной платы работникам, согласно статьи 136 ТК РФ;
- привлечение к сверхурочным работам, согласно статьи 99 ТК РФ;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, согласно статьи 113 ТК РФ;
- установление очередности предоставления отпусков, согласно статьи 123 ТК РФ;
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены, согласно статьи 180 ТК РФ;
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, согласно статьи 100 ТК РФ;
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, согласно статьи 196 ТК РФ;
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда, согласно статьи 22 ТК РФ;
- формирование аттестационной комиссии в МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя, согласно статьи 82 ТК РФ;
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда, согласно статьи 74 ТК РФ.

10.6. С учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя, согласно статей 81, 82 и 373 ТК РФ;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, согласно статей 81, 82 и 373 ТК РФ;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, согласно статей 81, 82 и 373 ТК РФ;

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность, согласно пункта 1 статьи 336 ТК РФ;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, согласно пункта 8 части 1 статьи 81 ТК РФ;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника, предусмотренной пунктом 2 статьи 336 ТК РФ.

10.7. По согласованию с Профсоюзным комитетом производится:

- представление к присвоению почетных званий, согласно статьи 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами, согласно статьи 191 ТК РФ;

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда, согласно статьи 147 ТК РФ;

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время, согласно статьи 154 ТК РФ;

- распределение учебной нагрузки, согласно статьи 100 ТК РФ;

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера, согласно статей 135 и 144 ТК РФ;

- локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

10.8. С предварительного согласия Профсоюзного комитета производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами Профсоюзного комитета, согласно статей 192 и 193 ТК РФ;

- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюзного комитета, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена Профсоюзного комитета, участвующего в разрешении коллективного трудового спора, предусмотренных частью 2 статьи 405 ТК РФ.

10.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) Профсоюзного комитета в период осуществления своих полномочий и в течение 2 (двух) лет после его окончания согласно статьям 374 и 376 ТК РФ по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя, согласно пункта 2 части 1 статьи 81 ТК РФ;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, согласно пункта 3 части 1 статьи 81 ТК РФ;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, согласно пункта 5 части 1 статьи 81 ТК РФ.

10.10. Члены Профсоюзного комитета 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, согласно части 3 статьи 374 ТК РФ.

10.11. Члены Профсоюзного комитета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа Профсоюзного комитета подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы, предусмотренных частью 3 статьи 39 ТК РФ.

10.12. Члены Профсоюзного комитета включаются в состав комиссий МБДОУ №14 «Антошка» г. Симферополя по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## **XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

11. Профсоюзный комитет обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Законом о профсоюзах.

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профсоюзный комитет представлять их.

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

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

11.4. Осуществлять контроль за охраной труда в МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя.

11.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

11.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

11.8. Принимать участие в аттестации работников МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя.

11.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет Профсоюзного комитета членских профсоюзных взносов.

11.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

11.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя.

11.12. Содействовать оздоровлению детей работников МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя.

11.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников МБДОУ № 14 «Антошка» г. Симферополя.

## **ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

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

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 (одного) раза в год.

12.4. Рассматривают в 15-дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

12.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3 (трех) лет: с 01.06.2024 года по 31.05.2027 года.

12.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 6 (шесть) месяцев до окончания срока действия данного договора.

От Работодателя:  
Заведующий  
МБДОУ № 14 «Антошка»  
г. Симферополя

\_\_\_\_\_ А. Б. Тамулянис

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024г.

М.П.

От работников:  
Председатель профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации  
МБДОУ №14 «Антошка» г.Симферополя

\_\_\_\_\_ Е.Г.Галушко

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024г.

М.П.

