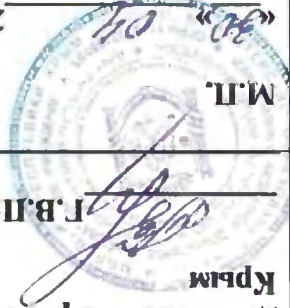


Вступает в силу с 02.02.2021

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ «НОВОСЕЛОВСКИЙ ДЕТСКИЙ САД «КРАСНАЯ ШАПОЧКА»  
РАЗДОЛЫНЕНСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ  
Срок действия: 02.02.2021 - 31.12.2023 года

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

<p>М.П. «30» 04 2021 г.</p>	<p>М.П. «30» 04 2021 г.</p> 
<p>Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новоселовский детский сад «Красная шапочка» Раздолыненского района Республики Крым В.Б.Сейтхалилова</p>	<p>Крым Раздолыненского района Республики Крым детский сад «Красная шапочка» Раз- ным учреждением «Новоселовский жетым дошкольным образователь- Заведующий Муниципальным бюд-</p>
<p>От работников:</p>	<p>От работодателя:</p>

3	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	1
5	ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	2
11	РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОПЕРАТОРОВ И УЧАСТНИКОВ В ОПЕРАТИВНОЙ	3
13	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	4
21	ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	5
29	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ	6
33	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	7
36	ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ	8
37	ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ	9
39	ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОПЕРАТИВНОЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА	10
45	ОБЯЗАТЕЛЬНОСТЬ ВЫБОРНОГО ОПЕРАТОРА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОПЕРАТИВНОЙ	11
48	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	12

**1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социальное отношение в Мунципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Новосёловский детский сад «Красная шапочка» Раздольненского района Республики Крым.**

**1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:**

Конституция Российской Федерации;

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Республики Крым от 17 июля 2014 года № 28-ЗРК «Об органах социального партнерства в Республике Крым»;

Закон Республики Крым от 29 декабря 2014 года № 64-ЗРК/2014 «О профессиональных союзах»;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвящения Российской Федерации, на 2021-2023 годы;

Соглашение между Министерством Крымской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2023 годы.

Соглашение между отделом образования, молодежи и спорта Администрации Раздольненского района Республики Крым и науки ной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2023 годы.

**1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профсоюзных 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 и является правовым актом социального партнерства.**

**Сторонами коллективного договора являются:**

**Работодатель - Мунципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Новосёловский детский сад «Красная шапочка» Раздольненского района Республики Крым - в лице его представителя – заведующий Лицейской Галины Васильевны (далее – работодатель), действующей на основании Приказа № 26 К/ДЛ от 31.12.2014г отдела образования, молодежи и спорта Администрации Раздольненского района Республики Крым**

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

1.10. 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 работников в установленном порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации по условиям прежнего коллективного договора

1.9. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. 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.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работающих на основании Устава Профсоюза.

**Работники Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Новосёловский детский сад «Красная шапочка» Районного муниципального образования Крым Сейтхалимовой Венеры Бекировны (далее – профком первичной профсоюзной организации), действующей на основании Устава Профсоюза.**

- 1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже двух раз в год.
- 1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией.
- 1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
- 1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 02.02.2021 года и действует до 31.12.2023 года.
- 1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.
- ## II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
- ### 2. Стороны договорились, что:
- 2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.
- #### 2.2. Работодатель обязуется:
- 2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под росписью передавать работнику в день заключения договора.
- 2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под росписью с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работников, а также ознакомить работников под росписью с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бухгалтерской трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;
- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

ности;

- руководствуется Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей, преподавателей, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требующие к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, Республики Крым при заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.3. Трудовой договор должен включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, и при включении дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

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.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся

неотъемлемой частью заключенного между работодателем и работником трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному согласению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

По инициативе работодателя перемещение или временный перевод работников избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов на другую работу не может производиться без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

При этом 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 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

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

- отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

– несвоеобразные представители первичных и территориальных профсоюзных организаций.

– членов профсоюза с профсоюзным стажем не менее 3 лет

– лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по инициативе государственной аккредитации образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

2.2.9. Не допускать увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения уведомлением об этом территориальных органов занятости и Раздольненской организации профсоюза не менее чем за 2 месяца;

– не допускать увольнения работников в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;

Высвобождаясь работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ);

2.2.10. Принимать меры по трудоустройству на свободные и вновь созданные рабочие места незанятого населения, зарегистрированного в государственных службах занятости, в соответствии с квалификационными требованиями, предоставляя при этом преимущественное право профессионально опытным работникам и выпускникам организаций образованных.

2.2.11. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы.

2.2.13. Выплатить выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменения определенных сторонами условий трудового договора;

2.2.13. С учетом мнения вышестоящего органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения: по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей



на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.14. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванного чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

2.2.15. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.16. В случае направления работника для профессионального обучения, доплатить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, если работник направляется в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

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

100 рублей – при командировании в пределах Российской Федерации, кроме городов Москвы и Санкт-Петербурга;

300 рублей – при направлении в г. Москву и г. Санкт-Петербург.

2.2.18. Работодатель обязан возмещать работнику расходы по проезду: – оплату проезда к месту командировки и обратно к месту постоянной работы, оплату проезда из одного населенного пункта в другой (если работник командирован в несколько учреждений (организаций), расположенных в разных населенных пунктах) железнодорожным, водным, автомобильным и авиационным транспортом при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы;

– оплату проезда на транспорте общего пользования соответственно к станции, пристани, аэропорту и от станции, пристани, аэропорта, если они находятся за чертой населенного пункта, при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы;

2.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

### **Профком обязуется:**

2.2.23. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по повышению квалификации работника (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.22. Обеспечивает участие представителей Комитета Профсоюза в составе аттестационной комиссии учреждения по аттестации педагогических работников.

2.2.21. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.2.19. Работодатель обязан возмещать работнику дополнительные расходы (билетов), подтвержденных эти расходы. Работодатель обязан возмещать работнику дополнительные расходы (билетов), подтвержденных эти расходы. Работодатель обязан возмещать работнику дополнительные расходы (билетов), подтвержденных эти расходы.

2.2.18. Работодатель обязан возмещать работнику дополнительные расходы (билетов), подтвержденных эти расходы. Работодатель обязан возмещать работнику дополнительные расходы (билетов), подтвержденных эти расходы.

2.2.17. Работодатель обязан возмещать работнику дополнительные расходы (билетов), подтвержденных эти расходы. Работодатель обязан возмещать работнику дополнительные расходы (билетов), подтвержденных эти расходы.

2.2.16. Работодатель обязан возмещать работнику дополнительные расходы (билетов), подтвержденных эти расходы. Работодатель обязан возмещать работнику дополнительные расходы (билетов), подтвержденных эти расходы.

- 2.4. Объяснять членам трудового коллектива содержание нормативных документов по организации труда, социальной защите работников, общие права и обязанности.
- 2.5. Обеспечивать контроль над введением в действие нормативных документов по вопросам трудовых отношений, оплаты труда, распределения учебной нагрузки.
- 2.6. Способствовать предупреждению возникновения трудовых конфликтов.
- 2.7. Обеспечивать защиту высвобождаемых работников согласно действующему законодательству. Контролировать предоставление работникам преимущественного права на оставление на работе в соответствии со ст. 179 ТК РФ.
- 2.8. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности), за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификации по результатам аттестации работников.
- 2.9. Своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему общеобязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.
- 2.10. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.
- III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении организацией.**
- 3.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций, и необходимость улучшения положения их работников, работодателя и Комитет Профсоюза договорились:
- 3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные коллективным договором обязательства и договоренности.
- 3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли на местном и первичных уровнях.
- 3.1.3. Осуществлять контроль за состоянием и эффективностью выполнения договорного регулирования социально-трудовых отношений в учреждении.
- 3.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения текущего финансового плана учреждения, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников.

- 3.1.5. Содействовать реализации принципа государственного управления на принципах законности, демократии, информационной открытости и учета общественного мнения
- 3.1.6. Обеспечивать участие представителей сторон коллективным договором в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; мероприятиях, направленных на защиту трудовых, социально-экономических прав работников, взаимно предоставлять достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.
- 3.1.7. При определении рейтинга образовательной организации учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих уровень развития социального партнерства, наличие первичной профсоюзной организации, коллективного договора.
- 3.1.8. Обеспечивать законодательно закрепленные положения о правах работников на объединение в профсоюзы, соблюдение полномочий выборных профсоюзных органов и гарантий их деятельности
- 3.1.9. Содействовать предупреждению возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов). В случае их возникновения стремиться к разрешению путем совместных консультаций, переговоров.
- 3.1.10. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия представителей Профсоюза в разработке и (или) осуществлении проектов локальных нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников. При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы работников организации, обеспечивать заложенное о них информирование Профсоюза для учета мнения Профсоюза
- 3.1.11. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллективных органов управления образовательной организацией (учебный, почительский, наблюдательный, участвующий совет и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава образовательной организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом.
- 3.1.12. Стороны согласились регулярно осещать в средствах массовой информации, в том числе профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения коллективного договора и иных соглашений.
- 3.1.13. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательной организации содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в

ветствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и первичными профсоюзными организациями обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с 4.2. Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательно-научной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка согласно ст. 91 ТК РФ, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

#### IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательно-научной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка согласно ст. 91 ТК РФ, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, акцией протеста по вопросам, которые включены в коллективный договор, при условии их решения в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Профсоюз обязуется:

3.2. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях: проведение работы с молодежью с целью закрепления ее в организациях; - содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;

- развитие творческой и социальной активности молодежи; обеспечение их правовой и социальной защищенности;

- активизацию и поддержку здорового образа жизни, организации молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

- закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в организации, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективным договором и осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

- установлению коэффициентов к должностному окладу педагогическим работникам из числа молодежи, впервые поступающим на работу по специальности специализации, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором, отраслевым постановлением Совета Министров Республики Крым по оплате труда, муниципальными нормативными правовыми актами; обеспечению гарантий и компенсации работникам из числа молодежи, обучающимся в организациях, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Крым и коллективным договором.

ваныю выборным органом первичной профсоюзной организацией. (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются по согласованию нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную работу. Локальные нормативные акты организаций, по вопросам определения численности педагогического работника.

ле личными планами педагогического работника. нормируемая часть), и регулируется графиками и планами работы, в том числе рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (неотдельно, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение выполнения другой части педагогической работы педагогическими работниками учебными занятиями).

связана с преподавательской работой (нормируемая часть), и регулируется ваются только для выполнения той части педагогической работы, которая 4.6. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются в неделю согласно ст. 333 ТК РФ.

36 часов в неделю согласно ст. 333 ТК РФ. наливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 4.5. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается полная продолжительность ежедневной работы (40 часов) что и при этом заработная плата выплачивается в том же размере, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности ежедневной работы (40 часов) 4.4. Для работников и руководителей организаций, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности ежедневной работы (40 часов) 4.3. Для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливаемом при распределении ее

4.12. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Объем учебной нагрузки педагогам больше или меньше нормы часов за год раздана.

длющийся учебный год, за исключением случая, указанного в п.4.10. Настоящие положения в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный как правило, местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, ляется местом основной работы, для которых данные учредение в-

4.11. При установлении педагогам, для которых данные учредение в-

договора не могут быть сохранены. сокращения количества групп, определенных сторонами условия трудового договора не могут быть по учебным планам и образовательным программам, изменением организационных или технологических условий труда (уменьше-

4.10. Изменение условий трудового договора, за исключением измене-

ном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска. ния количества часов по учебным планам и образовательным программам, изменением организационных или технологических условий труда (уменьше-

4.9. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согла-

выданном в установленном порядке. уход за большим членом семьи в соответствии с медицинским заключением,

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

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

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

– по соглашению между работником и работодателем;

бочая неделя устанавливается в следующих случаях:

4.8. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная ра-

ботников. ваниям являются рабочим временем педагогических работников и иных ра-

низации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим осно-

смотру и уходу за детьми) для обучающихся в группах либо в целом по орга-

(деятельности организации по реализации образовательной программы, при-

образовательную деятельность», периоды отмены (приостановки) занятий

отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих

№ 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени

Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г.

4.7. Согласно положений, предусмотренных приложением к приказу

4.20. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допущается только по письменному распоряжению работодателя с письменным согласием работника по письменному распоряжению работодателя.

4.19. Работа в выходные и праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя и нерабочие праздничные дни работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.18. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

4.17. Привлечение работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсации. Работодатель может привлечь работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия работника.

4.16. В период отмены учебных занятий обучающийся персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.15. Рабочее время педагога в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагога в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

4.14. Продолжительность рабочей недели пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

4.13. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.12. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.11. Продолжительность рабочей недели пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

4.10. Продолжительность рабочей недели пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

4.9. Продолжительность рабочей недели пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

4.8. Продолжительность рабочей недели пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.



то согласия работника, с дополнительными оплатами и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

4.21. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается; возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

4.22. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 42 календарных дня, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

Отзыв работника из отпуска оформляется письменным распоряжением работодателя и осуществляется только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, после выхода из отпуска, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

4.23. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

4.24. В соответствии с законодательством работника предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

— за работу с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (ст. 117 ТК РФ);

— за ненормированный рабочий день (статья 119 ТК РФ) **(Приложение №1);**

4.25. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп в образовательных организациях), работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, а также нуждающимся в длительном лечении, независимо от их количества в организации (дошкольной группе).

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденному приказом Министрства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 373, должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

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

4.27. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.28. По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

4.29. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели. При переносе ежегодного отпуска по указанным причинам, за работником закрепляется преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

- Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству определ-

разования и науки РФ от 31.01.2016 г. №644 .  
сроком до одного года в порядке, определенном приказом Министрства об-  
непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск  
4.32. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;  
прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с  
ших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении  
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умер-

ных дней в году;  
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календар-  
году;

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в  
- тяжелого заболевания родственника – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;  
- работнику (супругу) при рождении ребенка – до 5 дней

ных дней;  
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календар-  
заные работником, в следующих случаях:

**ботной платы** на основании письменного заявления работника в сроки, ука-  
4.31. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения зара-  
тем.

ность которого определяется по соглашению между работником и работода-  
по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск, продолжитель-  
4.30. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам

при увольнении (статья 121 ТК РФ).

стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск  
лендарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета  
ния заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 ка-  
- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохране-

неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:  
При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за  
учетом рабочего года работника.

ботника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с  
денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении ра-  
отпуска – 42 календарных дней.

ная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность  
При этом педагогам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денеж-

ляются работником и работодателем по соглашению сторон. Работник подает заявление на длительный отпуск не менее, чем за две недели до его начала. В заявлении определяется конкретную продолжительность и дату начала отпуска.

При этом в стаж педагогической работы, дающей право на предоставление длительного отпуска сроком до одного года, засчитываются периоды работы в должностях педагогических работников в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на территории Украины (соответствие должностей установлено Приказом Минобрнауки и науки РФ от 3.06.2014г. №620).

При исчислении стажа непрерывной педагогической работы учитываются: с) - фактически отработанное время в должности педагогического работника при условии, что продолжительность перерыва между увольнением и поступлением на работу составляет не более трех месяцев;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении и восстановлении на работе, время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до трех лет).

**Профсоюз обязуется:**

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

4.34. Предоставлять работодателю мотивированное мнение, а в случаях предусмотренных настоящим коллективным договором согласование при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

4.35. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

4.36. Контролировать соблюдение установленных норм труда и рабочего времени.

4.37. Согласовывать проведение сверхурочных работ и работ в выходные дни.

4.38. Совместно с работодателем решать вопрос об установлении 5-ти дневной рабочей недели.

4.39. Участвовать в утверждении штатного расписания, графика отпусков, учебной нагрузки педагогов, должностных обязанностей работников.

## У. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из того,

что:

5.1. Системы оплаты труда работников устанавливаются в образовательных организациях и учреждениях коллективными договорами, соглашениями, положениями о системе оплаты труда работников муниципальной бюджетной организации «Новосёлковский детский сад «Красная шапочка»» Районного муниципального района Республики Крым от 01.10.2019г. Приказом от 01.10.2019 № 235, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым.

5.2. Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывают локальные нормативные акты, касающиеся оплаты труда, в том числе положение об оплате труда работников организации.

5.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников организации условия установления вопросов оплаты труда 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, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров оплаты (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

- формирования конкретных размеров окладов (должностных окладов),

ставок заработной платы по одному из следующих критериев: работников (профессиональных работников), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допускаемая установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, примененная к ним понятия «минимальный», либо определение диапазона размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда для педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда устанавливается установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18,20, 24, 25,30 или 36 часов в неделю, в трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;

- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях, с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных

окладов), ставок заработной платы работников направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;

- формирования размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону увеличения гарантированной ее части, обеспечивающей достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда без включения в нее (в гарантированную часть) выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера), не ведущее к дополнительной интенсификации труда;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников уречждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- определения 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 либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляются ему другой день отдыха;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании уречждения;

- установления продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, Республики Крым;

- определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленных работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц.

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников уречждений. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работодатель, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4% тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

5.2.3. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качества работы работников учитываются следующие основные принципы: - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности); - вознаграждение должно следовать за достижением результатов (принцип своевременности); - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости); - принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

- 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);

5.2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зави- сит от стажа, образования, квалификации, категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, права на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если до- кументы находятся в организации, или со дня представления докумен- та о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) за- работной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения ре- шения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности

5.2.5. Зарботная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включается в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады), доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда, сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни стимулирующие выплаты и осуществляются с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества за- траченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения равной оплаты за труд равной ценности

при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок зарбот- ной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выход- ные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, от- клоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудо- вым законодательством и иными нормативными актами, содер- жщими нормы трудового права;



– результаты аттестации работников бюджетных учреждений, устанавли-  
ного в соответствии с законодательством Российской Федерации;  
– создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их  
участия в эффективном функционировании учреждений;  
5.3. Порядок и условия оплаты труда работников образовательных  
учреждений регулируются с учетом ежегодных Единых рекомендаций по  
оплате труда Российской трехсторонней комиссии по регулированию соци-  
ально-трудовых отношений.

5.4. Оплата труда медпсихских, библиотечных работников учреждений  
образовывается применительно к условиям оплаты труда, установленным для  
определенных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

5.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней  
работники заработной платы не в полном объеме, работник имеет право  
остановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, изве-  
стно об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть  
лишён заработной платой за неисполнение обязанностей.

5.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не  
более, чем каждые полмесяца в денежной форме.  
Днями выплаты заработной платы являются:  
15 число каждого месяца - расчет за первую половину месяца;  
число каждого месяца - расчет за вторую половину месяца, а в случае от-  
сутствия в текущем месяце данного числа - в последний день месяца.  
Если дата выплаты выпадает на выходной или нерабочий праздничный  
день, то заработная плата выплачивается накануне этого дня.  
При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок,  
содержащий:

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

Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения  
представительного органа первичной профсоюзной организации.

5.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы,  
отпуска, выплаты при увольнении и других выплат, причитающихся ра-  
ботнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается де-  
нежная компенсация. При неполной выплате в установленном срок заработ-  
ной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер про-  
ентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных  
сумм.

5.11 При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленного в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы в размере 50%

Раздольненского района Республики Крым. организации осуществляются на основании постановления Администрации

5.10. Выплаты стимулирующего характера руководителя образовательной для различных видов работ с нормативными условиями труда.

5.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам оценки условий труда в соответствии с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормативными условиями труда. (Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда») В пункте 2 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормативными условиями труда.

Своевременно проводить индексацию денежных доходов работников, в связи с изменением цен на потребительские товары и услуги в соответствии с действующим законодательством

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

При присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения почетного звания, награждения; званием - со дня представления соответствующего документа;

– при получении образования или восстановления документов об образовании о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы; если документы находятся в учреждении, или со дня представления заработной платы (выслуга лет) со дня достижения соответствующего звания; при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет) со дня достижения соответствующего звания аттестационной комиссией;

– при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

5.8. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:



- от должностного оклада по совмещаемой должности.
- 5.12. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере: 40 процентов части оклада (должностного оклада), ставки работника за каждый час работы в ночное время.
- 5.13. Работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 5.14. За время простоя по причине, не зависящей от работодателя, работнику выплачивается заработная плата в размере оплаты труда, установленной в тарификации.
- 5.15. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого республиканского и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации заработную плату в полном размере.
- 5.16. Работодатель по согласованию с профкомом определяет нормы выработки для работников служебных помещений, при этом нормы выработки или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда (ст.160 ТК РФ).
- 5.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.
- 5.18. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в журнале.
- 5.19. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, выяющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняются заработная плата, установленная при тарификации.
- 5.20. Стороны совместно вырабатывают предложение по ежегодному увеличению фонда оплаты труда организации на величину фактической инфляции в предшествующем году.
- 5.21. Работодатель согласовывает с председателем первичной профсоюзной организации распоряжения и иные акты, устанавливающие размеры стимулирующих выплат работникам.
- 5.22. Утверждает, тарифные списки на начало учебного года по согласованию с профкомом.

101

5.23. В целях повышения социального статуса педагога, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по:

- повышению уровня реального содержания заработной платы работников образовательных учреждений, в том числе путем проведения ежегодной индексации размеров заработной платы всех категорий работников; по финансовому обеспечению увеличения фонда оплаты труда в муниципальных учреждениях в объеме, не ниже показателя индексации в предшествующем году, в связи с проводимой индексацией заработной платы работников образования.
- ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году;
- сохранению установленных соотношений средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы, предусмотренных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» и средней заработной платы в Республике Крым, а также по безусловному сохранению достигнутых значений средней заработной платы в абсолютном выражении предусмотренных в этих указах категорий работников муниципальных учреждений;
- Наполняемость дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения норм площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций и организации мероприятий для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором.
- Формировать оплату труда работников отрасли с учетом правовых позиций, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации: № 38-П (от 7 декабря 2017 г.), № 26-П (от 28 июня 2018 г.), № 17-П (от 11 апреля 2019 г.) и № 40-П (от 16 декабря 2019 г.).
- Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудоемкие обязанности), должна быть не ниже МРОТ без учета выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также дополнительной оплаты работы, выполняемой в порядке совместения профессии (должностей).

случаях:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

Стороны пришли к соглашению о том, что:

работников и их детей;

охране здоровья и оздоровлению работников, другие социальные нужды работодателя и быта, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по установлению выплат стимулирующего характера, улучшение условий

жизни работников Российской Федерации, в том числе на:

участии в самостроительных программах, предоставлении и иных источников средств, по- зации самостроительных программ, предоставлении и иных источников средств, по- зации самостроительных программ, предоставлении и иных источников средств, по-

## VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ВЫПЛАТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

работе всех локальных нормативных документов по оплате труда.

5.26. Принимать участие в работе тарификационной комиссии в разра-

ботников образованных в судьи о принудительном взыскании задолженности

5.25. Осуществлять разьяснительную работу о практике обращения ра- ботников образованных в судьи о принудительном взыскании задолженности по заработной плате, сумм возмещения вреда от несчастных случаев и про-

ной платы при нарушении сроков выплат.

5.24. Осуществлять контроль за выполнением в учреждении законода- тельства о труде, в частности выполнении договорных гарантий по оплате

работников образованных в судьи о принудительном взыскании задолженности

Профком обязуется:

должностными лицами оплачиваемыми отпусками.

5.23. Осуществлять контроль за выполнением в учреждении законода- тельства о труде, в частности выполнении договорных гарантий по оплате

работников образованных в судьи о принудительном взыскании задолженности по заработной плате, сумм возмещения вреда от несчастных случаев и про-

выплат;

работников образованных в судьи о принудительном взыскании задолженности по заработной плате, сумм возмещения вреда от несчастных случаев и про-

работников образованных в судьи о принудительном взыскании задолженности по заработной плате, сумм возмещения вреда от несчастных случаев и про-

работников образованных в судьи о принудительном взыскании задолженности по заработной плате, сумм возмещения вреда от несчастных случаев и про-

работников образованных в судьи о принудительном взыскании задолженности по заработной плате, сумм возмещения вреда от несчастных случаев и про-

- при заключении трудового договора (ст.10, 11 ТК РФ);
  - при переводе на другую работу (ст.12 ТК РФ);
  - при расторжении трудового договора (ст.13 ТК РФ);
  - по вопросам оплаты труда (ст.20-22 ТК РФ);
  - при направлении в служебные командировки (ст.24 ТК РФ);
  - при совмещении работы с обучением (ст.26 ТК РФ);
  - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст.19 ТК РФ);
  - в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст.84.1 ТК РФ);
  - в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
- 6.2. Работодатель обязуется:**
- 6.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.
- 6.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.
- 6.2.3. Выплатить работникам организации при увольнении по собственному желанию в первую очередь пенсию по старости материального вознаграждения в размере базового оклада, а педагогическим работникам и руководителям образовательного учреждения - в размере должностного оклада. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем образовательной организации при составлении сметы расходов на очередной финансовый год.
- 6.2.4. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогического работника сохранить уровень оплаты по имевшейся ранее квалификационной категории сроком на два года в случае его:
- временной нетрудоспособности, длительная свыше 4 месяцев;
  - нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
  - нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
  - нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 2 пункта 5 статьи 47 Закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
  - осуществления полномочий на выборах должностей на освобожденной основе;
  - при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию при переходе в другую образовательную

заведения учреждения.

ком на 5 лет на основании материалов, представленных руководителем обра-  
зования может быть установлена первая квалификационная категория сре-  
дним правительственными наградами, по личному за-  
казу педагогическим работникам, удостоенным почетных званий, наград

учреждения.

основания материалов, представленных руководителем образования  
установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет на  
государственными наградами по личному заявлению может быть  
почетными званиями, награжденным правительственными  
действующую высшую квалификационную категорию, удостоенным  
квалификационную категорию в течение не менее двух лет или имеющим  
6.2.8. Педагогическим работникам, имеющим действующую первую

закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», не допускается.

педагогического работника возраста, установленного ст.7 Федерального  
имеется ранее квалификационной категории до наступления  
любым основанием, повторное продление уровня оплаты труда по  
квалификационной категории. В случае назначения пенсии досрочно по  
от лиц пред пенсионного возраста подается в период действия  
сохранении оплаты труда по имеющейся ранее квалификационной категории  
работника, сохраняется до наступления пенсионного возраста. Заявление о  
трудоустройство ранее квалификационной категории, по заявлению  
6.2.7. В случае истечения срока действия первой или высшей

образовательной работы.

оплаты труда на проведение культурно-массовой и физкультурно-  
ую организацию денежных средств в размере не менее 0,5% от фонда  
стение (строительство). Ежегодно отчислять в первичную профсоюз-  
ствлении жилья нуждающимся работникам и выделение средств на его приоб-  
6.2.6. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предо-

пись.

гических работников до 31 мая текущего учебного года приказом под рос-  
в следующем учебном году работодатели уведомляют педаго-

6.2.5. Об истечении срока действия квалификационных категорий  
возвращения (отказе в установлении) квалификационной категории

– на период до принятия аттестационной комиссией решения об уста-

ствления в аттестационную комиссию

– истечения срока действия квалификационной категории после подачи

– не менее чем на 6 месяцев;

действующих реализация права работников на прохождении аттестации

организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или  
ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно пре-

6.2.9. Указанной в пунктах 6.2.5 и 6.2.8 льготной формой проведения аттестации по одной и той же должности 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. 6.2.10. Во всех случаях, когда квалификационные категории, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, по которой не установлена квалификационная категория, аттестация работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности проводится только по окончании срока действия квалификационной категории. 6.2.11. Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации. 6.2.12. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

### 6.3. Стороны договорились о:

-предоставлении работникам отрасли - женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц, или, с учетом специфики учебного процесса для педагогов образовательной организации соответствующего количества дней в ближайšie каникулы, полностью отпущенных.

-предоставлении работникам оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей - один рабочий день;
- родителям выпускников - в день последнего звонка;
- родителям первокурсников - 1 сентября;
- смерть детей, родителей, супругов, супругов - три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;
- провозды сына на службу в армию - один рабочий день;



мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки

7.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение образовательного процесса.

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведе-

### 7.1. Работодатель обязуется:

болезней, заключается соглашение по охране труда

травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, внедрение современных средств безопасности труда, предупредя-

7. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия

## VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

дыха членом профсоюза.

6.4.3. Содействовать организации санаторно-курортного лечения и от-

ветеранам.

6.4.2. Предоставлять помощь в решении проблем пенсионерам-

ставления социальных льгот и гарантий своим работникам.

6.4.1. Осуществлять контроль над своевременностью и полнотой предо-

### 6.4. Профком обязуется:

в Республике Крым»).

(ст.25 Закона Республики Крым от 06.07.2015г. №131-ЗРК «Об образовании

Республики Крым, и обеспечивается за счет ассигнований Республики Крым

поддержки указанным работникам, определяются Советом министров

расходов, связанных с предоставлением указанных мер дополнительной

обеспечения электроэнергией. Размер, условия и порядок возмещения

сельской местности, на оплату жилых помещений, их отопления и

заместителей, проживающих и работающих в образовательных организациях

структурных подразделений образовательных организаций и их

заместителей руководителей организаций, руководителей и

- возмещение расходов педагогических работников, руководителей и

трудообразовательной организации.

здоровления в размере не менее должностного оклада (ставки заработной

платы) при предоставлении ежегодного отпуска в пределах фонда оплаты

профсоюзного отпуска в количестве до 10 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

получения работниками организации материальной помощи на

образовательных организаций дополнительного

предоставление не освобожденным председателем выборных

го отпуска в количестве 3 календарных дней(ст.116 ТК РФ).

предоставлении работникам образования, проработавшим в течение

учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемо-

дня в квартал.

- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше, - один

условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммарных затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

После перехода на нормативно - подшивное финансирование выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинские осмотры работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммарных эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

7.1.3. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнении ежегодных соглашений по охране труда с составлением актов проверки один раз в полугодие.

7.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупредительному производственному травматизма в соответствии с приказом Министрства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012г. №580н.

7.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний обучающихся в охране труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

7.1.6. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

7.1.7. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

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

7.1.9. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

7.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложение №3).

7.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

защиты.

7.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной средств работодателя.

7.4.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические, внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинским заключением, а также обязательные психиатрические освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ, за счет средств работодателя.

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

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

#### 7.4. Работники обязаны:

– проводить работу по оздоровлению детей работников учредения.

– организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учредения;

#### 7.3. Профком обязуется:

– оказывать помощь в размере среднего заработка.

7.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.1.17. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным (лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда да принимать меры к их устранению.

7.1.16. Обеспечить предоставление бесплатных обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.15. Создавать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнении соглашений по охране труда.

7.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.13. Создавать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнении соглашений по охране труда.

7.1.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

8.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодежи в образовательной организации;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их орденами;

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

- создание Совета молодых педагогов.

8.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности:

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

## VIII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

работника.

7.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью

время работы.

7.4.5. Незамедлительно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, проис-

шедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во

- 9.1.1. Стороны договорились о том, что:
- 9.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.
- Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учёбно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путём заключения договора между работодателем и работателем.
- 9.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю пе-

## IX. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

- 8.4. Работодатель обязуется:
- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;
  - обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;
  - обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективном договоре, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительное профессиональное образование молодых педагогов, а также меры поощрения;
  - представлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.
- 8.5. Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегий и рабочих органов (комиссий), в том числе:
- комиссии по тарификации;
  - комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
  - комиссии по охране труда;
  - комиссии по социальному страхованию;
  - комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

ской деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств  
 3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять до-  
 льное профессиональное образование за счет их собственных  
 в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые до-  
 4. Работодатель содействует ответственному дополнителному про-  
 альному образованию работников путем заключения договоров на  
 с организациями, реализующими дополнительные профессиональ-  
 программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и  
 реализации дополнительных профессиональных программ.  
 держание, объем и сроки дополнительного профессионального обра-  
 , рекомендованного работнику, должны обеспечивать реализацию тре-  
 федеральных государственных образовательных стандартов к уров-  
 квалификации педагогических работников, к непрерывности их профес-  
 сionalного развития в части целенаправленного совершенствования (полу-  
 овой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определён-  
 ётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюз-  
 анциации, программа повышения квалификации педагогического ра-  
 должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех кате-  
 работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём  
 программы профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.  
 5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного про-  
 фессионального образования, если работодатель не обеспечивает предостав-  
 лению гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и  
 6. При направлении работника на дополнительное профессиональное  
 с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место рабо-  
 тности), среднюю заработную плату по основному месту работы и,  
 работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по  
 , расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы,  
 связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные),  
 расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома рабо-  
 дателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в  
 ные командировки в соответствии с Положением о служебных коман-  
 дах работников, принимаемых работодателем с учётом мнения выбор-  
 орного первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).  
 7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с по-  
 ступлением в высшее образование по программам бакалавриата,  
 магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по-  
 ступления в среднее профессиональное образование и другим програм-  
 мам предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями

12.02.2021

ФОТО  
ИКА»

1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профес-  
 сionalное обучение или получить дополнительное профессиональное обра-  
 зование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд  
 организации.

1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями  
 6 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе  
 профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение  
 осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной ор-  
 ганизации.

финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодате-  
 лем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональ-  
 ное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе вто-  
 рое профессиональное образование, соответствующего профилю деятель-  
 ности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей  
 образовательного органа первичной профессиональной организа-  
 ции работодатель предоставляет такому работнику дополнительное оплачи-  
 вание отпуска для прохождения аттестации и подготовки выпускной квали-  
 фикационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре.

## ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

0. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичной профсоюз-  
 ной организации, соответствующих выборных профсоюзных органов опре-  
 делены в Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральным законом  
 от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и га-  
 рантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом  
 Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федера-  
 ции и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссий-  
 ской организацией профсоюзов, общероссийскими объединениями рабо-  
 тников и работодателей, и Правительством Российской Федерации, иных  
 органов государственной власти, коллективного договора.

0.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесяч-  
 ное перечисление на счет профсоюзной организации членских  
 взносов из заработной платы работников, являющихся члена-  
 ми Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

0.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил  
 свой орган первичной профсоюзной организации представлять его за-  
 интересов во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК  
 РФ) работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника еже-  
 месечное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денеж-  
 ных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377

02.2021

ОТО  
КА»

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

**10.4. Работодатель обязуется:**

10.4.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной профсоюзной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

10.4.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

10.4.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав в порядке контроля за исполнением Трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы Трудового права (ст. 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам Труда и социально-экономического развития учреждения в течение 7 календарных дней.

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

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

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

10.4.7. Предоставлять в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации здания, помещения, 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 (статья 377 ТК РФ);



10.4.8. Не допускается ограничение гарантированных законом социаль-  
ных и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм  
действия в отношении любого работника в связи с его членством в Проф-  
союзе и (или) профсоюзной деятельности.

10.4.9. Привлекать представителей выборного органа первичной проф-  
союзной организации для осуществления контроля за правильностью расхо-  
дания средств фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы,  
фонда социального фонда.

10.4.10. Производить ежемесячные выплаты председателю профкома  
тем установления дополнительных баллов в количестве 10 (что отражается  
в критериях и показателях);

10.4.11. Производить работникам оплату материальной помощи на оздо-  
вление в размере одного должностного оклада (ставки заработной платы)  
и предоставления ежегодного отпуска в пределах фонда оплаты труда об-  
щественной организации.

10.4.12. Установить наставником, закрепленным за работниками из чис-  
ла молодежи в первый год их работы в образовательной организации доплату  
работу с ними, путем установления дополнительных баллов, что отража-  
ется в критериях.

10.4.13. Производить оплату за счет бюджета организации в ППО под-  
писку газеты Комитета Профсоюза «Позиция Профсоюза».

10.4.14. Освобождать членов ППО от основной работы с сохранением  
его заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах ме-  
ждошкольного профсоюзного комитета.

10.5. Стороны признают гарантии работников, избранных (делеги-  
рованных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основ-  
ной работы, в том числе:

- работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть  
дисквалифицированы дисциплинарному взысканию без предварительного согласия  
выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководя-  
тели профсоюзных органов в подразделенных организациях - без предвари-  
тельного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а ру-  
ководители (их заместители) - соответствующего вышестоящего профсоюз-  
ного органа;

- изменение условий трудового договора, в т.ч. изменение условий  
оплаты труда, перемещение или временный перевод указанных профсоюз-  
ных работников на другую работу по инициативе работодателя не может  
производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, члена  
и которого они являются.

10.5.1. Увольнение по инициативе работодателя работников, входивших в  
состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения  
общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного

союзного органа, членами которого они являются, а руководители (их  
естителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выбор-

о профсоюзного органа.

10.5.2 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с  
ами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в те-  
ие двух лет после окончания выборов полномочий, кроме случаев пол-  
ликвидации организации или совершения работником виновных дей-  
ий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих  
наях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым ко-  
сом Российской Федерации, с учетом положений настоящего коллективно-

10.5.3 Члены выборных профсоюзных организаций, уполномо-  
ные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации  
здаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комис-  
х) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка  
выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работ-  
ов и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, преду-  
тренных законодательством Российской Федерации, соглашением, кол-

тивным договором.

10.5.4. Председателю профкома учредителя предоставляется право  
ктовать в работе административных органов соответствующего уровня,  
вешаниях, проводимых администрацией учредителя и его подразделения,  
которых принимаются решения по вопросам социально-экономического  
пожения работников, условий труда, развития социальной сферы. Рукво-  
тель своевременно информирует соответствующие профорганы о проведе-

и указанных заседаний.

10.6. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной  
анизации производится:

– установление системы оплаты труда работников, включая порядок  
тмулирования труда в организации (ст.144 ТК РФ) (Положение об оплате  
да работников, Приказ о распределении учебной нагрузки (статья 100 ТК  
));

– установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера  
атры 135, 144 ТК РФ) (Положение о стимулирующих выплатах для работ-  
ков, Порядок распределения стимулирующих выплат для работников,  
итерии и показатели деятельности);

– распределение и использование фонда экономии заработной платы  
атры 135, 144 ТК РФ);

– установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136  
РФ);

– перечень оснований предоставления материальной помощи, средств на  
ление работников и ее размеры из сэкономленных и внебюджетных  
дств;

принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);  
 утверждение расписания занятий (ст.100 ТК РФ);  
 составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);  
 привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);  
 привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.123 ТК РФ);  
 установление очередности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);  
 отпусков);  
 принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период  
 образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, кли-  
 еским и другим основаниям (ст.100 ТК РФ);  
 принятие решения о временном введении режима неполного рабочего  
 дня при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст.180 ТК РФ);  
 утверждение формы расчетного листа (ст.136 ТК РФ);  
 определение форм подготовки работников и дополнительного профес-  
 сionalного образования работников, перечень необходимых профессий и  
 специальностей (ст.196 ТК РФ);  
 заключение Соглашения по охране труда;  
 определение сроков проведения специальной оценки условий труда  
 (ст.22 ТК РФ);  
 создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);  
 формирование аттестационной комиссии в образовательной организа-  
 ции (ст.82 ТК РФ) (Положение об аттестационной комиссии);  
 формирование комиссии по урегулированию споров между участниками  
 образовательных отношений;  
 принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих  
 профессиональной этики педагогических работников;  
 изменение условий труда (ст.74 ТК РФ)  
 установление перечня должностей работников с ненормированным  
 рабочим днем (ст.101 ТК РФ);  
 представление к присвоению почетных званий (ст.191 ТК РФ);  
 представление к награждению отраслевыми наградами и иными награ-  
 дами (ст.191 ТК РФ);  
 установление размеров повышенной заработной платы за вредные и  
 опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);  
 установление размеров заработной платы в ночное время  
 (ст.154 ТК РФ);  
 сметы расходов, планы использования бюджетных средств, штатное  
 расписание, график отпусков, учебную нагрузку педагогических работников  
 образовательной организации, должностные обязанности/инструкции;  
 - осуществление изменений действующих условий труда, введение  
 нововведений в работе;

2021

ПО  
А»

- проведение тарификации педагогических работников;
- иные акты непосредственно связанные с трудовой деятельностью профсоюза.
- 10.6.1. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
  - по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
  - сокращение численности или штата работников организации (статья 82, 373 ТК РФ);
  - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статья 81, 82, 373 ТК РФ);
  - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статья 81, 373 ТК РФ);
  - повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
  - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, административного проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
  - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ);
  - внесение изменений в штатное расписание.
- 10.6.2. С работодателя согласно выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
  - применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).
  - снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его окончания (ст. 193, 194 ТК РФ).
- 10.6.3. С работодателя согласно вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя, его заместителя, члена профкома первичной профсоюзной организации в период осуществления

.2021

Ав  
-  
Ю

11.1. Представитель и защищать права и интересы членов Профсоюза по  
 тимально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом России-  
 ой Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их  
 авах и гарантиях деятельности», соответствующими законами Республики  
 Представитель во взаимоотношениях с работодателем интересы работни-  
 з, не выявляющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили  
 борный орган первичной профсоюзной организации представлять их ин-  
 есы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы  
 счет первичной профсоюзной организации.

**1. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФ-  
 СОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

10.6.7. Работодатель бесплатно предоставляет страну на внутреннем  
 формационном сайте учреждения для размещения информации профкома.  
 10.6.8. Работодатель включает профком в перечень подразделений,  
 дележных для обязательной рассылки документов вышестоящих органи-  
 заций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работни-  
 в учреждении и основополагающих документов, касающихся их професси-  
 альных интересов.

10.6.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации,  
 аствующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут  
 ть, без предварительного согласия выборного органа первичной профсо-  
 ной организации, подвергнуться дисциплинарному взысканию, переводены  
 другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением  
 аяв расторжения трудового договора за совершение проступка, за кото-  
 й в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено  
 10.6.5. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации  
 учаются в состав комиссий образовательной организации по тарифика-  
 и, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих  
 ст, охране труда, социальному страхованию, в комиссию по трудовым  
 рам, о выплате денежных средств стимулирующего характера, по вопро-  
 и применения к членам и профсоюзной организации дисциплинарных  
 скараний, а так же в иных случаях по вопросам регулирования трудовых  
 отношений.

10.6.7. Работодатель бесплатно предоставляет страну на внутреннем  
 формационном сайте учреждения для размещения информации профкома.  
 10.6.8. Работодатель включает профком в перечень подразделений,  
 дележных для обязательной рассылки документов вышестоящих органи-  
 заций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работни-  
 в учреждении и основополагающих документов, касающихся их професси-  
 альных интересов.

2021


А»  
ГО

- 2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, устанавливающих нормы трудового права.
- 3. Делегировать своих представителей для работы комиссии урегулирования споров по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации мест, охране труда и других.
- 4. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников урегулирования.
- 5. Совместно с работодателем обеспечивать ретроспекцию работников с персонального учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховом стаже работников.
- 6. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в соответствии с Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.
- 7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-спортивную работу в учреждении.
- 8. 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.
- 9. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.
- 10. Осуществлять контроль за правильным и своевременным применением профсоюзных взносов.
- 11. Предоставлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в соответствии с трудовым спорам и в суде.
- 12. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по предотвращению несчастных случаев и их оплаты.
- 13. Осуществлять общественный контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 14. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью выплаты заработной платы.
- 15. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления заработной платы профсоюзной организацией членских профсоюзных взносов.

1.2021

ОТ  
ОАО

- 1.16. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности профсоюзных органов.
- 1.17. Содействовать оздоровлению детей работников членов Профсоюза.
- 1.18. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.
- 1.19. Принимать участие в проведении конкурсов, дней ОТ.
- 1.20. Осуществлять выборы уполномоченного по охране труда.

<p>«30» 04 2021 г.</p> <p>М.П.</p>	<p>«04» 04 2021 г.</p> 
<p>Представитель работников:          Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новосёловский детский сад «Красная шапочка» Раздольненского района Республики Крым          В.Б.Сейтхалилова</p>	<p>Представитель работодателя:          Руководитель Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новосёловский детский сад «Красная шапочка» Раздольненского района Республики Крым          Г.В.Пирожникова</p>

12.1. Стороны разработать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего договора на текущий год и не реже двух раз отчитываться на общем собрании работников о его выполнении

12.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания настоящего договора направляет его в уполномоченный орган для уведомления государственной регистрации.

12.3. Разъяснить условия коллективного договора работникам образовательной организации.

12.4. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 3 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

12.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в виде, предусмотренном законодательством.

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

**1. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**



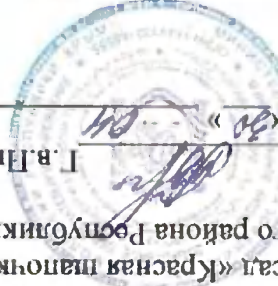


12.2021

ФОТО  
ИКА»

Должность	Продолжительность дополни-
	тельного отпуска
Заведующий	7
Заведующий хозяйством	7

**Перечень работников с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ):**

<p>Приложение №1 к коллективному договору</p>	<p align="center"><b>УТВЕРЖДЕНО</b></p> <p>Заведующий Муниципальным бюджет- ным дошкольным образовательным учреждением «Новосёловский детский сад «Красная шапочка» Раздольненско- го района Республики Крым</p> <p align="center">Т. В. Лигержинская «30» _____ 2021 г.</p> 	<p align="center"><b>СОЛТАСОВАНО</b></p> <p>секретарь первичной союзной организации Муниципального бюджетного образовательного учрежде- ния Новосёловский детский сад «Красная шапочка» Раздольненского района Республики Крым</p> <p align="right">В. Б. Сейтхалилова. «04» _____ 2021 г.</p>
---------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



№ п/п	Профессия или долж-ность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы)	Основание вы-дачи СИЗ
1	Воспита-тель, воспитатель-тель	Халат хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная	1 1 1	
2	Медсестра	Халат хлопчатобумажный Шапочка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	1 1 2 пары	
3		Костюм для защиты от общих	2	Приложение к

02.2021

**ТИПОВЫЕ НОРМЫ**  
**средств индивидуальной защиты работников**  
**учебных образовательных учреждений.**  
 Приказом Минтруда России от 09.12.2014 N 997н «Об утверждении Тип-ных норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и их средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и профессий всех видов экономической деятельности, занятым на работах с опасными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняе-мых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (За-строено в Минюсте России 26.02.2015 N 36213)

НОГО  
ЧКА»

<p>СОГЛАСОВАНО                  Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новосёловский детский сад «Красная ша-почка» Раздольненского района Республики Крым</p> <p>С.В. Сейтхалилова                  «30» 05 2021 г.</p>	<p>УТВЕРЖДЕНО                  Заведующий Муниципальным бюджет-ным дошкольным образовательным учреждением «Новосёловский детский сад «Красная шапочка» Раздольненского района Республики Крым</p> <p>Г.В. Пирожникова                  «30» 05 2021 г.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Приложение №3  
к коллективному договору

дн

0-

-

с 02.02.2021

«ЕЛННОТО  
АПОЧКА»

оюнон
бюд-
тешно-
дет-
влоль-
рым
а:

МОНТУ з-да- ний	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Средство индвндуальной защиты органов дыхания	Фильтрующее	1	12 пар
Кастелян- ша	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	1	1	
Кладовшик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	1	6 пар	
Машинист по стирке и ремонту спецодеж- ды	Костом для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	1	1	
Пручник	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	1	6 пар	

Всего в данном документе прошнуровано,  
пронумеровано, скреплено печатью и  
подписано *всего 54 листа*

*Г. В. Палержинская*  
Заведующий МБДОУ «Новоселовский  
детский сад «Красная шапочка»»

*Г. В. Палержинская*

