


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада «Аленушка»
село Бондари


на период с 01 января 2019 года по 31 декабря 2021 года
(с изменениями)

От работодателя:


Заведующий
МБДОУ детского сада «Аленушка»
 И.В. Малахова
(подпись, Ф.И.О.)



От работников:

Председатель профкома
МБДОУ детский сад «Аленушка»
 С.В. Демина
(подпись, Ф.И.О.)

Коллективный договор
с изменениями подписан:
«15» февраля 2019 года

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№ <u>224-19</u>	от <u>21.02.2019</u>
На <u>сварочные</u>	листах
Начальник управления 	

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем – заведующим муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Аленушка» (далее, МБДОУ) и работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Аленушка» в лице выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Аленушка».

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательной организации и заключенным работодателем в лице заведующего МБДОУ (далее, Работодатель) и работниками в лице их представителя – профкома МБДОУ (далее, Профсоюз)

Коллективный договор распространяется на всех работников МБДОУ.

1.3. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством.

1.4. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Работодатель и Профсоюз доводят текст коллективного договора и изменения к нему до работников в течение одной недели с момента подписания.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2019 года и действует по 31 декабря 2021 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 30.10.2021.

2. Развитие социального партнерства и участие Профсоюза в управлении образовательной организацией

2.1. В целях развития социального партнерства **стороны обязуются:**

2.1.1. Соблюдать определенные настоящим коллективный договор обязательства и договоренности.

2.1.2. Осуществлять текущий контроль за ходом выполнения коллективного договора (не реже одного раза в четверть)

2.1.3. Регулярно освещать на официальном сайте МБДОУ в сети «Интернет» промежуточные результаты выполнения коллективного договора.

2.2. **Стороны подтверждают**, что участие работников в управлении образовательной организацией может осуществляться непосредственно самими работниками или через выборный орган первичной профсоюзной организации в следующих формах:

2.2.1. Участие в работе коллегиальных органов управления образовательной организацией в порядке, установленном уставом данной организации.

2.2.2. Включение представителей работников, в т.ч. членов выборного органа первичной профсоюзной организации, в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.2.3. Создание комиссии с участием выборного органа первичной профсоюзной организации как представительного органа работников для применения демократических

процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

2.2.4. Создание рабочей группы с участием представителей выборного органа первичной профсоюзной организации по разработке критериев и показателей для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательной организации в целом.

2.2.5. Участие работников и выборного органа первичной профсоюзной организации, как их представителя, в формировании правового поля деятельности образовательной организации, в создании локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.6. Проведение консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, как представительным органом работников, при разработке проектов локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.7. Общественное обсуждение проекта локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, в т.ч. на сайте образовательной организации.

3.Трудовые отношения

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК –РФ).

3.1.2. Трудовые отношения работников МБДОУ регулируются трудовым договором, условия которого не могут противоречить ТК РФ и иными нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, отраслевому территориальному соглашению, коллективному договору.

3.1.3. Трудовой договор заключается в письменной форме на основе принципов эффективного контракта. В трудовом договоре с работником конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

3.1.4. Трудовой договор с работниками образовательной организации заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. В случаях, предусмотренных частью первой ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. При приеме на работу до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательной организации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением о стимулирующих выплатах, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

3.2.2. Применять наименования должностей и профессий работников образовательной организации, соответствующие наименованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и «Едином

тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих». Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, являются основой для разработки должностных инструкций конкретного работника в образовательной организации.

3.2.3. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в т. ч., об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения.

3.2.4. Обеспечивать своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора. Уведомлять работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

3.2.5. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательной организации *до окончания учебного года* и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

3.3. Работники МБДОУ, включая руководителя и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

3.4. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

3.4.1 **Стороны договорились**, что увольнение работников по инициативе работодателя, проводится с соблюдением положений ст. 81, 82, 179, 180, 261 ТК РФ. Вопросы, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, рассматриваются по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.4.2. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о массовом увольнении, сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.4.3. **Стороны договорились** о предоставлении преимущественного права на оставление на работе при увольнении по сокращению штатов (при равной производительности труда и квалификации), помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации:

- членам профсоюза, избранным в состав выборных органов первичной профессиональной организации;
- одиноким матерям, имеющих детей до 18-летнего возраста;
- лицам предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления пенсионного возраста);
- отцам, воспитывающим детей до 18-летнего возраста без матери;
- работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования.
- лицам, отработавшим в данном образовательном учреждении не менее 20 лет;

3.4.4 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении штатов (ст. ст. 178, 180 ТК РФ).

3.5. **Стороны пришли к согласию**, что условием трудового договора педагогического работника МБДОУ является объем педагогической нагрузки.

3.5.1. Объем педагогической работы педагогических работников МБДОУ устанавливается исходя из количества часов предусмотренных ст. 333 ТК РФ, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МБДОУ.

3.5.2. Право распределять педагогическую работу предоставлено заведующему МБДОУ с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, который несёт ответственность за её реальность и выполнение каждым работником.

3.5.3. Руководитель МБДОУ гарантирует проведение предварительного комплектования педагогических работников педагогической нагрузкой на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом МБДОУ.

3.5.4. Педагогическая нагрузка на новый учебный год воспитателей и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной, устанавливается заведующим МБДОУ по согласованию с профкомом.

3.5.5. При установлении педагогическим работникам, для которых МБДОУ является местом основной работы, педагогической нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность ведения педагогической деятельности в группах дошкольного возраста.

3.5.6. Объём педагогической работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества групп, и часов по учебным планам и программам.

3.5.7. Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим её помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных организаций возможно только в том случае, если педагогические работники, для которых МБДОУ является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

3.5.8. Педагогическая нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими педагогическим работникам.

3.5.9. Предельный объём педагогической нагрузки, который может выполняться в МБДОУ его заведующим, определяется отделом образования администрации Бондарского района.

3.5.10. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя МБДОУ, допускается только по взаимному согласию сторон.

3.5.11. Об изменении определённых сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в МБДОУ работу, соответствующую его квалификации, а также вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу с учётом его состояния здоровья и по состоянию здоровья.

3.6. Стороны обязуются создать Комиссию по трудовым спорам в соответствии со ст. 384 ТК РФ для разрешения индивидуальных трудовых споров между работниками и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда).

3.7. Профсоюзный комитет образовательного учреждения обязуется:

3.7.1. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников МБДОУ, способствовать развитию творчества, повышению конкурентоспособности педагогических работников.

3.7.2. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза, оказывать бесплатную правовую помощь членам профсоюза в решении социально-трудовых вопросов.

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

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 (ред. от 29.06.2016) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.2. Режим рабочего времени работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ, учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми руководителем учреждения по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

4.3. Для педагогических работников образовательного учреждения в соответствии ст. 333 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов. Для остальных работников – 40-часовая рабочая неделя в соответствии ст. 91 ТК РФ.

4.4. Структура рабочего времени педагогических работников, учитываемая при расчёте тарифной ставки, ставки, оклада (должностного оклада) состоит из урочного и внеурочного времени (педагогической работы) и включает в себя:

- ведение образовательных отношений, проведение образовательной деятельности, факультативов, индивидуальных (групповых) занятий, кружков и т. д,
- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, выполнение дополнительной работы, связанным с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

4.5. Общими выходными днями является суббота и воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также, нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения конкурсных мероприятий, спортивных мероприятий с обучающимися и др., допускается по

письменному распоряжению руководителя образовательной организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.6. Работодатель обеспечивает оплату работы в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. Рабочее время педагогического работника в летний оздоровительный период не должно превышать продолжительность его часовой педагогической нагрузки в неделю.

4.8. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа). Привлечение работников к сверхурочной работе, работе в выходные дни осуществляется в случаях, предусмотренных ст. 99 и 113 ТК РФ, с письменного согласия работника. В других случаях, неуказанных в ст. 99 ТК РФ, привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения профсоюзного комитета МБДОУ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.9. Работники МБДОУ могут работать по совместительству. Общая продолжительность работы по совместительству в соответствии ст. 284 ТК РФ не должна превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю.

4.10. Работникам МБДОУ в зависимости от занимаемой ими должности ежегодно оплачиваемые отпуска устанавливаются в соответствии с Перечнем, утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 (ред. от 07.04.2017) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков работников, утверждаемым заведующим МБДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ)

4.11. В соответствии ст. 263 ТК РФ работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в удобное для них время по письменному заявлению с согласия руководителя МБДОУ и с учётом мнения профсоюзного комитета. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.12. Изменение графиков отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.13. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

4.14. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.15. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работодателем и работником в случаях, предусмотренных законодательством, в т.ч. если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

4.16. Работникам МБДОУ в соответствии ст. 128 Т.К. РФ по письменному заявлению в случае регистрации брака, рождения ребенка, смерти близких родственников предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком до 5 календарных дней.

4.17. В соответствии ст. 335 ТК РФ педагогические работники МБДОУ имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска продолжительностью до одного года определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.18. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.19. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с трудовым законодательством.

5. Оплата труда и нормы труда

Стороны исходят из того, что:

5.1. Система оплаты труда работников МБДОУ устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Тамбовской области и Бондарского района.

5.2. В целях развития механизмов перехода на эффективный контракт, **работодатель обязан:**

5.2.1. Устанавливать по всем имеющимся в штате образовательной организации должностям работников фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационным групп).

5.2.2. Закреплять в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) его конкретную трудовую функцию, условия оплаты труда с указанием фиксированного размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы).

5.2.3. Вносить в положение об оплате труда, разрабатываемого в образовательной организации критерии и показатели для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательной организации в целом.

5.4. Под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, следует

понимать размеры должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

5.5. Под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, следует понимать размеры ставок заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18 часов в неделю; либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

5.6. Размеры и условия доплат за увеличение объема работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам), помимо установленных фиксированных размеров оплаты труда.

5.7. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников образовательной организации, распространяются в полном объеме. Оплата труда работников образовательной организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

5.8. Работникам, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени, выполнившим норму труда (трудовые обязанности) и которым за данный месяц месячная заработная плата была начислена ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, действующего на территории Тамбовской области в соответствии с трудовым законодательством.

5.9. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе, от приносящей доход деятельности, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и закрепляются в «Положении об оплате труда работников образовательной организации».

5.10. Премияльные и иные поощрительные выплаты могут устанавливаться работникам единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

5.11. К выплатам компенсационного характера относятся:

- * выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- * выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами РФ, локальными нормативными актами.

5.12. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда.

5.13. Стороны договорились, что работодатель:

5.13.1. Разрабатывает и принимает «Положение об оплате труда работников образовательной организации» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, которое является самостоятельным локальным нормативным актом образовательной организации.

5.13.2. Предусматривает в «Положении об оплате труда работников образовательной организации» регулирование 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;

- * существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- * формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

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

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

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

- * определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе, размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений;

- * установления в качестве одного из критериев оценки эффективности деятельности работников – важность выполнения социально-значимой общественной работы председателем первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, работниками, ответственными за опеку и попечительство и т.д.

5.13.3. Учитывает при разработке показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников следующие основные принципы:

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

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

* вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

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

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

* принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться с учетом мнения комиссии по оценке эффективности различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (принцип прозрачности) и выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.14. Основаниями для начисления заработной платы работникам образовательной организации являются: трудовой договор, приказ руководителя образовательной организации о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий по результатам труда, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция; результаты применения демократических процедур, в том числе, в форме рейтинга достижений работников, мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, протокол заседания комиссии по оценке эффективности различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

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

* при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

* при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

* при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

* при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о присуждении ученой степени доктора наук и о выдаче диплома кандидата наук соответственно.

5.16. 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.

5.17. В случае неявки сменяющего работника воспитатель, помощник воспитателя может быть привлечен к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени только с письменного согласия (ст. 99 ТК РФ), что будет являться для него сверхурочной работой. Оплата труда при этом устанавливается в соответствии со ст.152 Трудового кодекса РФ.

5.18. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается по Специальной оценке условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда за время фактической занятости в таких условиях. Работодатель принимает меры по проведению СОУТ с целью разработки и реализации программ по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

5.19. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся в соответствии с Положениями «О заработной плате, выплат компенсационного и стимулирующего характера», разработанным и утвержденным МБДОУ с учетом мнения представительного органа работников.

5.20. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца 08 и 23 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.21. Стороны договорились:

5.21.1. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), в том числе: независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса); по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер - преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.21.2. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска. Организовать деятельность по выявлению потребности в профессиональной подготовке и повышении квалификации женщин с детьми в возрасте до 3 лет; по реализации программ повышения квалификации и профессиональной подготовки для женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет и планирующих вернуться к трудовой деятельности.

5.21.3. С целью поддержки молодых педагогических кадров (воспитателей, специалистов) предусмотреть в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет работы.

5.21.4. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора работодателя, заработную плату в полном размере, что закрепляется в настоящем коллективном договоре.

5.21.5. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа Бондарской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки.

5.21.6. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия

работников, с учетом мнения представительного органа работников, по письменному распоряжению работодателя

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

5.21.7. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения фиксированного размера заработной платы работникам (ст.112 ТК РФ).(без учёта выплат стимулирующего характера)

5.21.8. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере и составляет 35 процентов тарифной ставки (оклада).

5.21.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несёт заведующий МБДОУ.

5.21.10. Время вынужденного простоя по вине работодателя (отсутствие работы, капитальный ремонт, остановка по причине несоответствия рабочего места нормам охраны труда и др., а также приостановка работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней) за работником сохраняется средний заработок.

5.21.11. При выплате заработной платы заведующий МБДОУ обязан выдавать всем работникам расчётные листки по начисленной и выплаченной зарплате, где в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчётного листка утверждается руководителем МБДОУ, по согласованию с представительным органом работников – профсоюзным комитетом.

5.21.12. В соответствии ст. 82 ТК РФ представитель профсоюзного комитета в обязательном порядке включается в состав аттестационной комиссии МБДОУ, при аттестации работников на соответствие занимаемой должности.

5.21.13. Устанавливать единовременную надбавку работникам образовательного учреждения за многолетний добросовестный труд и в связи с их юбилейными датами (50, 55, 60 лет) из фонда стимулирующих выплат.

5.21.14. Устанавливать материальную помощь работникам образовательного учреждения до 2 окладов в связи:

- со смертью близких родственников (муж, жена, мать, отец, сын, дочь);
- с бракосочетанием;
- с рождением ребенка.

5.22. Профсоюзный комитет обязуется:

5.22.1. На основании ст. 370 ТК РФ и ст. 19 Ф.З. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства по вопросам нормирования труда и заработной платы.

5.22.2. Участвовать в установлении учебной нагрузки и оплаты труда работников.

5.22.3. В целях усиления правовой защищенности работников обеспечить бесплатную консультацию, юридическую помощь членам профсоюза по вопросам труда и заработной платы.

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

6. Содействие занятости, повышению профессионального уровня

работников

6.1. Стороны договорились о том, что они совместно:

6.1.1. Содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения профессионального уровня работников, оказывают эффективную помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации.

6.1.2. Принимают меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников образовательной организации.

6.1.3. Содействуют реализации академических прав и свобод педагогических работников, в том числе:

- свободы преподавания, свободы от вмешательства в профессиональную деятельность;

- свободы выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

- права на творческую инициативу, разработку и применения авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного курса, дисциплины (модуля);

- права на выбор учебников, учебных пособий и иных средств обучения и воспитания;

- права на участие в разработке учебных планов и программ;

права на осуществление исследовательской деятельности, участие во внедрении инноваций;

- права на бесплатный доступ к информационно-коммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, а также пользование библиотекой;

- права на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в т.ч. через органы управления и общественные организации;

- права на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- права на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

6.2. Работодатель признает право Профсоюза на общественный контроль за соблюдением академических прав и свобод педагогических работников, гарантированных Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывает и утверждает локальные нормативные акты, регулирующие порядок реализации прав педагогического работника на:

- * дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

- * бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами;

- * бесплатный доступ к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической деятельности;

6.3.2. Руководитель образовательной организации и выборный орган первичной профсоюзной организации проводят совместный контроль за выполнением педагогическими работниками своих обязанностей, определенных статьей 48

Федерального Закона от 29.12.2012. № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.3.3. Руководитель образовательной организации при направлении работника для получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности с отрывом от работы за ним сохраняет место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

6.4. Работодатель в обязательном порядке:

6.4.1. Выполняет требования о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

6.4.2. Проводит с выборным органом первичной профсоюзной организации консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования.

6.4.3. Обеспечивает гарантии и компенсации высвобождаемым работникам.

7. Условия и охрана труда

Стороны коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Работодатель:

7.1.1. Обеспечивает выполнение в образовательной организации нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда.

7.1.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма и несчастных случаев с работниками и обучающимися, принимает меры по улучшению условий труда и снижению травматизма.

Работодатель в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местного бюджета, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

7.2.2. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведение специальной оценки условий труда, приобретения спецодежды с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 06.11.2011 № 300-ФЗ «О внесении изменений в статьи

17 и 22 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.2.3. В соответствии со статьей 217 ТК РФ выполняет функцию специалиста по охране труда.

7.2.4. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), в соответствии с приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

7.2.5. Обеспечивает за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников в Порядке проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н (зарегистрирован Минюстом России 21 октября 2011 г., регистрационный № 22111), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

7.2.6. Организует проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств, выделяемых федеральным бюджетом.

7.2.7. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технического инспектора труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися образовательной организации. Представляет информацию в профсоюзный комитет о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.2.8. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и «Методики проведения специальной оценки условий труда», утвержденной приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н.

7.2.9. Ежегодно заключает «Соглашение по охране труда» с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2.10. Обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками МБДОУ, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.2.11. Организует проверку знаний работников МБДОУ детский сад «Аленушка» по охране труда на начало учебного года.

7.2.12. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом, обеспечивает разработку инструкций по новым видам работ.

7.3. В случае, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа требованиям безопасности, устанавливается повышенная оплата труда и составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Установленные работнику доплаты не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

7.4. При выявлении в ходе специальной оценки условий труда новых рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 ТК РФ:

- сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю устанавливается для работников, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда;

– минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда составляет 7 календарных дней;

– оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

7.5. Профсоюз:

7.5.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав.

7.5.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в образовательной организации, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором и программой по безопасности организации.

7.5.3. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.5.4. Обеспечивает избрание уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профкома, способствует формированию и организации деятельности совместной с работодателем комиссии по охране труда.

7.5.5. Содействует работнику – члену Профсоюза в получении льготной санаторно-курортной путевки на лечение в санатории, подведомственные Тамбовскому областному объединению организаций профсоюзов.

7.6. Стороны коллективного договора обязуются содействовать выполнению представлений и требований технического инспектора труда, внештатного технического инспектора труда и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

8. Признание профсоюза и гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Работодатель в лице заведующего МБДОУ признает, что права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации МБДОУ, ее профкома, определяются Трудовым кодексом РФ, законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», настоящим Коллективным договором.

8.2. Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых прав и свобод, принуждений, увольнение

или другая форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.3. Заведующий МБДОУ признает право профсоюзного комитета МБДОУ на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в соответствии со ст. 370 Т.К. РФ.

8.4. Работодатель содействует деятельности первичной профсоюзной организации профсоюза работников народного образования и науки, не допускает вмешательства в ее практическую деятельность и не мешает осуществлению профсоюзным комитетом своих уставных задач.

8.5. В соответствии со ст. 377 Т.К. РФ работодатель предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимое для работы помещение, средства связи, доступное для всех работников место для размещения информации.

Стороны договорились:

8.6. В соответствии со ст. 53 ТК РФ работодатель представляет профсоюзному комитету полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих профессиональные, социальные и трудовые интересы работников МБДОУ.

8.7. Работодатель в лице заведующего МБДОУ не допускает издания приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза и не препятствует перечислению профсоюзных взносов через бухгалтерию МБДОУ на расчетный счет Бондарской первичной профсоюзной организации одновременно с выдачей средств на заработную плату.

8.8. Заведующий МБДОУ принимает решения с учётом мнения профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.9. Заведующий МБДОУ по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- утверждение Положения о стимулирующих выплатах (ст. 135 ТК РФ)
- утверждение иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.8)
- составления графика сменности (ст. 103 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применения и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. ст.193, 194 ТК РФ);
- обязательного направления на курсы повышения квалификации и переподготовку педагогических работников. Работникам, проходящим подготовку, создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами (ст. 196 ТК РФ).

8.10. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома.

8.11. Заведующий МБДОУ в соответствии со ст. 374 ТК РФ создает условия для участия представителей профсоюзного комитета в работе конференций, собраний, совещаний работников образования, сохраняя за работниками средний заработок на время участия.

8.12. Стороны договорились, что в соответствии со ст. 377 ТК РФ оплата труда председателя профсоюзного комитета, как руководителя выборного профсоюзного органа будет производиться за счет средств фонда оплаты труда МБДОУ в виде премии в зависимости от личного вклада работника до 20% от базовой ставки.

8.13. Члены выборного профсоюзного органа - профкома включаются в состав комиссий МБДОУ по тарификации, аттестации педагогических кадров, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9. Обязательства профсоюза

Профсоюзный комитет МБДОУ обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

9.2. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе МБДОУ.

9.3. В течение действия настоящего договора, при условии его выполнения, профсоюз отказывается от объявления забастовки.

9.4. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе, в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

9.5. Доводить до сведения членов профсоюза информацию, предоставляемую первичной профсоюзной организации администрацией Бондарского района, отделом образования администрации Бондарского района.

9.6. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников образования в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

9.7.

10. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

10.1. Заведующий МБДОУ направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется: сторонами договора – работодателем в лице заведующего МБДОУ с одной стороны, профсоюзным комитетом, с другой стороны, а также органами по труду.

10.3. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.4. Осуществляя контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, стороны обязуются один раз в учебную четверть информировать друг друга о ходе реализации взятых на себя обязательств и не реже одного раза в год отчет о ходе выполнения настоящего Коллективного договора рассматривать на общем собрании работников.

10.5. Каждая из сторон несет ответственность на основании законов РФ за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств по Коллективному договору.

10.6. В период действия настоящего договора стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения – забастовок.

Дата подписания: 15.02.2019 г.

От имени работников:
председатель профкома
МБДОУ

_____ С.В. Демина

От имени
работодателя:
заведующий
МБДОУ

_____ И.В. Малахова