

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад «Радуга»

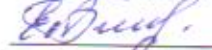
## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ РУКОВОДИТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ДЕТСКИЙ САД «РАДУГА»  
Г. ТАМБОВА

на 2019 - 2022 г.г.

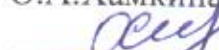
От работодателя:

Заведующий  
МБДОУ «Детский сад «Радуга»  
Е.А. Блохина

  
29.05.2019 г.

От работников:

Председатель профсоюзной организации  
МБДОУ «Детский сад «Радуга»  
О.А.Хамкина

  
29.05.2019 г.

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№ 400-19	от 05.08.2019
на 25	листа
	

г. Тамбов

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Радуга» города Тамбова (далее - МБДОУ).

1.2. Настоящий правовой акт разработан в соответствии с законодательством РФ 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 муниципальных образовательных организаций (учреждений) г. Тамбова.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

работодатель – в лице его представителя заведующего МБДОУ «Детский сад «Радуга» (далее - работодатель) Блохина Елена Алексеевна;

работники, в лице их представителя – выборный орган первичной профсоюзной организации (далее - профком).

1.4. Стороны договорились, что первичная профсоюзная организация МБДОУ и ее выборный профсоюзный орган – профком в соответствии со статьей 30 ТК РФ представляют в социальном партнерстве интересы всех работников МБДОУ независимо от их членства в профсоюзе, при ведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

1.5. Действия настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ. Работодатель обязан ознакомить всех работников учреждения под роспись с текстом Коллективного договора в течение 7 дней после его подписания.

1.6. В настоящий Коллективный договор включены нормативные положения, в отношении которых в Трудовом кодексе Российской Федерации содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в Коллективном договоре.

1.7. Стороны договорились, что работодатель в соответствии со ст. 8 принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профсоюзным комитетом работников МБДОУ.

1.8. Стороны пришли к соглашению, что в рамках социального партнерства в соответствии со ст. 53 ТК РФ, работники МБДОУ участвуют в управлении образовательным учреждением.

Основными формами такого участия являются:

- учет мнения профкома как представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе МБДОУ, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

1.9. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение семи дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.10. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном для принятия Коллективного договора.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может проводиться к снижению уровня социально-экономического положения работников МБДОУ.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Стороны Коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с 15.01.2019 года и действует до 15.01.2022 года.

## **Раздел 2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения работников МБДОУ регулируются трудовым договором, условия которого не могут противоречить ТК РФ.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме на принципах эффективного контракта в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Эффективный контракт — это трудовой договор с работником, в котором 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. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.4. Трудовой договор с работником МБДОУ заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера работы, или условий ее выполнения, в том числе:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, работающими в образовательном учреждении по совместительству;
- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с пенсионерами по возрасту.

2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) руководитель образовательного учреждения обязан ознакомить работника под роспись с Уставом МБДОУ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, иными

локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, а также с должностной инструкцией, разработанной на основе Приказа Министерства здравоохранения и социального развития «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» от 26 августа 2010 г. N 761н.

2.6. Работодатель не должен налагать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности.

2.7. Стороны договорились о том, что обязательным условием трудового договора педагогического работника МБДОУ является объем педагогической нагрузки.

2.7.1. Право распределять педагогическую нагрузку предоставлено руководителю образовательного учреждения, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

2.7.2. Руководитель МБДОУ гарантирует проведение предварительного комплектования педагогических работников педагогической нагрузкой на новый учебный год с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения.

2.7.3. Руководитель МБДОУ обязан ознакомить педагогических работников с их педагогической нагрузкой на новый учебный год в письменной форме до ухода в очередной отпуск.

2.7.4. Педагогическая нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении её на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другими педагогами на период нахождения в данном отпуске.

2.7.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, сокращением количества воспитанников, групп.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, сокращением количества воспитанников, групп.»

2.8. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических

условий труда, работник должен быть уведомлен 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 Детском саду работу, соответствующую его квалификации, а также вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу с учетом его состояния здоровья.

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

**Стороны договорились о том, что:**

2.10. В соответствии со ст. 82, ч. 4 ТК РФ устанавливается иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников.

Вопросы, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, рассматриваются с учетом мотивированного мнения с профкомом МБДОУ.

Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о 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.

2.11. Стороны договорились о предоставлении преимущественного права на оставление на работе при увольнении по сокращению штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- пред пенсионного возраста (за 5 лет до наступления пенсионного возраста);
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

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

**Стороны обязуются:**

2.13. 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 условиях труда).

2.14.С учетом мнения определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

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

2.16.Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза, оказывать бесплатную правовую поддержку членов профсоюза при разрешении трудовых споров.

2.17. Профком обязуется 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. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременным внесением в них записей.

### **Раздел 3. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

**Стороны исходят из того, что:**

3.1.Система оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Радуга» устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Тамбовской области и города Тамбова, локальными нормативными актами с учетом мнения профкома.

Оплата труда работников осуществляется в соответствии с положением «Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Радуга».

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

3.2.1. Устанавливать по всем имеющимся в штате организации (учреждения) 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 квалификационных групп).

3.2.2. 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).

3.2.3. Внести в Положение об оплате труда, разрабатываемое в МБДОУ критерии и показатели для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

3.3. 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.

3.4. 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 часов в неделю.

3.5. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы определяется путем умножения размеров ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы, а также с учетом выплат компенсирующего и стимулирующего характера.

3.6. 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 педагогической работы, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов 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.

3.7. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников 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.

3.8. 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.

3.9. 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 МБДОУ «Детский сад «Радуга».

3.10. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год) за результаты работы, к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

3.11. 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.

3.12. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

### **Стороны договорились, что работодатель:**

3.13. Разрабатывает и принимает «Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад «Радуга» по согласованию с профкомом, которое является самостоятельным локальным нормативным актом МБДОУ.

3.14. Предусматривает в Положении об оплате труда работников учреждения 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 (учреждений) 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 профкома, работниками, ответственными за опеку и попечительство, за делопроизводство, за работу с пенсионным фондом и т.д.

3.15 Учитывает при разработке и утверждении в МБДОУ показатели и критерии 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 результате 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 выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по оценке эффективности различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (принцип прозрачности).

3.16. Основаниями для начисления заработной платы работникам МБДОУ являются:

трудовой договор, приказ работодателя 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.

3.17. 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.

3.18. 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;

3.19. Переработка рабочего времени работниками учреждения по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

Переработка рабочего времени воспитателей, вследствие отсутствия сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является увеличением объёма или выполнением обязанностей за отсутствующего работника; выполнение обязанностей за отсутствующего работника помощником воспитателя по инициативе работодателя, в соответствии со ст. 60<sup>2</sup> ТК РФ, является совмещением профессий (должностей).

Оплата труда при совмещении профессий (должностей), увеличении объёма работ производится в соответствии со ст.151 ТК РФ, на основании Положения «Об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад «Радуга» и других нормативных актов.

3.20. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается работодателем в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, на основании заключения специальной оценки условий труда и составляет 12 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.21. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам должна осуществляться в пределах установленного конкретному учреждению фонда оплаты труда.

**Стороны договорились:**

3.22. 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, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), в том числе: по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

3.23. Основаниями для сохранения педагогическим работникам действия результатов аттестации за пределами срока действия квалификационной категории либо решения аттестационной комиссии о соответствии занимаемой должности считать:

временная нетрудоспособность педагогического работника, обусловленная периодом не менее двух месяцев, подтвержденная документально;

отпуск педагогического работника по беременности и родам;

отпуск педагогического работника по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

служебная командировка педагогического работника, обусловленная периодом не менее двух месяцев, подтвержденная документально;

дополнительный отпуск, предоставленный педагогическому работнику для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и (или) сдачи итоговых государственных экзаменов (учебный отпуск);

исполнение государственных или общественных обязанностей педагогическим работником, освобожденным от основной работы на время исполнения им государственных или общественных обязанностей с сохранением за ним места работы (должности);

возобновление работы педагогическим работником в должности, по которой ему была установлена квалификационная категория либо по которой предусмотрено сохранение действия квалификационной категории в соответствии с пунктом 4.6.1. областного Соглашения работников организаций Тамбовской области отрасли «Образование» на 2017-2019 годы, после прекращения работы в связи с увольнением педагогического работника по инициативе работодателя по пунктам 1, 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации при условии возобновления работы педагогическим работником в срок не позднее одного года с даты увольнения;

восстановление на работе педагогического работника по решению государственной инспекции труда или суда в случае его незаконного увольнения;

военная служба по призыву или прохождение альтернативной гражданской службы, если непосредственно до службы предшествовала и непосредственно после нее следовала педагогическая деятельность.

Соответствующее решение о сохранении действия результатов аттестации с указанием конкретного периода принимается в организации комиссионно и оформляется приказом работодателя.

3.24. Стимулирование оплаты молодых специалистов производится в соответствии с Законом Тамбовской области от 26 декабря 2017 г. № 196-З «О дополнительных мерах стимулирования педагогических работников».

3.25. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель МБДОУ.

3.26. В соответствии с условиями ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается 10 и 25 числа каждого месяца. Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата её не в полном размере рассматривается как принудительный труд, который запрещен ТК РФ. Работодатель за задержку выплаты работникам заработной платы несет ответственность в соответствии с ТК РФ.

3.27. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

3.28. При выплате заработной платы работодатель МБДОУ обязан выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной зарплате, где в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы; причитающей ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем МБДОУ по согласованию с профкомом.

3.29. За вынужденные простои по вине работодателя (отсутствие фронта работ, капитального ремонта и остановки по причине несоответствия рабочего места нормам охраны труда, и т.д.) оплата труда производится в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

3.30. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада

(должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

#### **Профсоюзный комитет обязуется:**

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

3.32. Участвовать в установлении учебной нагрузки (педагогической работы) и оплаты труда работников.

3.33. Обеспечить бесплатную консультационную, юридическую помощь членам профсоюза по вопросам труда и заработной платы в целях усиления правовой защищенности работников.

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

### **Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

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

4.1.1. 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 «Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

4.1.2. В МБДОУ детском саду «Радуга» введен суммированный учет рабочего времени педагогических работников (ст.104 ТК РФ). Установлен учетный период - год. При суммированном учете рабочего времени продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов. Нормальное число рабочих часов за учетный период определено исходя из еженедельной продолжительности рабочего времени педагогических работников – 36 часов.

Суммированный учет рабочего времени допускает изменение продолжительности рабочего времени в сутки или в течение одной недели для конкретных работников по сравнению с установленными нормативами рабочего времени. Осуществляемая в данном случае переработка компенсируется либо меньшей продолжительностью рабочего времени в другие дни, либо предоставлением дополнительных дней отдыха в пределах

одного учетного периода. При суммированном учете рабочего времени, обозначенном в ст.91 ТК РФ продолжительность рабочего времени соблюдается не ежедневно или еженедельно, а за учетный период, который не может превышать одного года.

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

4.1.4. Для педагогических работников МБДОУ в соответствии со ст. 333 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов. Для остальных работников — 40-часовая рабочая неделя в соответствии со ст.91 ТК РФ.

4.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходные и нерабочие праздничные дни ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.2.1. Привлечение к работе в установленные работникам рабочие дни, а также в нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения внеурочной деятельности, допускается по письменному распоряжению работодателя МБДОУ с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

4.2.2. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается 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.

4.3. Стороны договорились, что предоставление ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков.

4.3.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков работников, утверждаемым работодателем



МБДОУ по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

4.3.2.Изменение графиков отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

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

4.3.4. 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 в соответствии с ТК РФ.

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

4.3.6.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.

4.3.7.Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

#### 4.4. Стороны договорились:

4.4.1. Работникам МБДОУ, осуществляющим уход за детьми, на основании статьи 263 ТК РФ предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по их письменному заявлению в удобное для них время с согласия работодателем МБДОУ.

Вышеуказанный отпуск предоставляется следующим категориям работников МБДОУ:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

4.5. Работникам МБДОУ по письменному заявлению в соответствии со ст. 128 ТК РФ предоставляются кратковременный отпуск без сохранения заработной платы в обязательном порядке по следующим семейным обстоятельствам:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

- работающим инвалидам – до 60 дней в году;
- работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней:
  - бракосочетание детей работника — до 2 календарных дней;
  - переезд на новое место жительства — 2 рабочих дня;
  - проводы детей: учащихся 1 класса в школу - 1 сентября; учащихся 11 класса в день последнего звонка – один рабочий день.
  - работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше - один день в квартал;

- при рождении ребенка в семье (мужу) - до 5 календарных дня;

- проводы сына на службу в армию - один рабочий день;

4.6. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

## **Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

### **Стороны договорились:**

5.1.В соответствии со ст. 212 ТК РФ работодатель обязуется:

5.1.1.Обеспечить право работников МБДОУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников

5.1.2. Ежегодно заключать «Соглашение по охране труда» с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.1.3. Выделять средства на специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, и проведение мероприятий по охране труда, обеспечить работников специальной сертифицированной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с

отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (ст.226 ТК РФ).

5.1.4.Обеспечивать комплектование медицинского кабинета, кабинета повышенной опасности — спортивного зала необходимыми средствами для оказания неотложной доврачебной помощи на основании ст. 223 ТК РФ.

5.1.5. Принимать меры по приведению рабочих мест в соответствие с требованием санитарных норм и правил по охране труда в соответствии с ТК РФ.

5.1.6.Обеспечивать безопасную эксплуатацию инженерно–технических коммуникаций и оборудования в соответствии с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда. Своевременно проводить осмотр и ремонт здания образовательного учреждения.

5.1.7.Проводить проверку исправности электрооборудования и защитных средств в сроки, установленные в соответствии с Правилами технической эксплуатации электроустановок потребителей, утвержденных приказом министерства энергетики Российской Федерации от 13.01.2003 г. №6.

5.1.8.Назначать приказом лиц, ответственных за соблюдение требований охраны труда в спортзале, учебных кабинетах, групповых комнатах и т. п., а также во всех подсобных помещениях.

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

5.1.10. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, обучение и проверку знаний по охране труда.

5.1.11.Организовывать проверку знаний работников МБДОУ по охране труда на начало учебного года.

5.1.12.Разработать и утвердить инструкции по охране труда для работников по согласованию с профкомом, обеспечить разработку инструкций по новым видам работ.

5.1.13.Обеспечивать в соответствии со ст. 227, 228, 228.1, 229, 229.1, 229.2, 229.3, 230, 230.1 ТК РФ проведение в установленные сроки расследований несчастных случаев с предоставлением актов по формам Н-1 и Н-2 в управление дошкольного образования администрации города Тамбова.

5.1.14.Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и средней заработной платы.

5.1.15. Приобретать и выдавать сертифицированную (задекларированную) специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, и на работах, выполняемых в особых температурных условиях и связанных с загрязнением.

5.1.16. Осуществлять за счет бюджета обязательное социальное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие профзаболевания, несчастных случаев на производстве.

5.1.17. Создать в МБДОУ в соответствии со ст. 218 ТК РФ комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.18. Проводить в установленном порядке комиссионное расследование каждого несчастного случая на производстве и профессионального заболевания.

5.1.19. Проводить специальную оценку условий труда (не реже одного раза в 5 лет) и переоценку (при изменении условий труда, после замены оборудования, изменения средств коллективной защиты, по требованию органов контроля и надзора) в установленном порядке. По результатам специальной оценки условий труда осуществлять работу по улучшению условий труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета. В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

5.1.20. Обеспечить предоставление информации и документов, необходимых для выполнения соответствующих полномочий, федеральным органам исполнительной власти; органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда; органам профсоюзного контроля.

5.1.21. Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченным профсоюзного комитета и членам комиссий для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю над состоянием условий и охраны труда.

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

#### 5.2. Профком обязуется:

##### 5.2.1. Содействовать работодателю МБДОУ

- в работе по улучшению условий и охраны труда,
- в укреплении материально-технической базы учреждений,
- в создании здоровых и безопасных условий труда на каждом рабочем месте,
- в проведении специальной оценки условий труда,
- в проведении мероприятий по подготовке учреждения новому учебному году и началу отопительного сезона;

5.2.2. В соответствии со ст. 370 ТК РФ и ст. 25 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществлять общественный контроль над состоянием условий охраны труда, за выполнением работодателем своих обязанностей по охране труда, правильностью представления компенсаций работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.2.3. Избрать в МБДОУ уполномоченного (доверенного), лица по охране труда от профкома согласно Типовому положению об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза (утверждено постановлением Исполкома ФНПР от 18.10.2006 № 4-3) и обеспечить его обучение и деятельность.

5.2.4. Организовать контроль над выполнением предписаний общественных и внештатных инспекторов по охране труда, инспекций Госнадзора и технической инспекции труда, контроль над соблюдением санитарных правил и норм, информировать Тамбовский городской комитет профсоюза о нарушениях и для принятия мер.

5.2.5. Защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причинённого их здоровью на работе.

5.2.6. Представлять интересы членов профсоюза в совместной с работодателем комиссии по охране труда, участвовать в расследовании несчастных случаев.

5.2.7. Вести среди работников разъяснительную работу по заботе о личной безопасности и безопасности товарищей по труду.

5.2.8. Проводить спортивно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза, их семей, а также и других работников учреждения.

5.3. Стороны обязуются ежегодно 28 апреля проводить мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

## **Раздел 6. ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**

6.1. Стороны исходят из того, что понятия «гарантии» и «компенсации» определены в ст.164 Трудового кодекса РФ:

6.1.1. Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

6.1.2. Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых и иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать не реже одного раза в 3 года реализацию права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование с сохранением среднего заработка и места работы.

6.2.2. Обеспечивать не реже одного раза в 5 лет за счет средств МБДОУ и в соответствии с трудовым договором участие педагогических работников в процедуре аттестации, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в установленном порядке.

Представление работодателя на педагогического работника, подлежащего аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, оформляется с учетом мнения профкома.

6.2.3. Выплачивать при временной нетрудоспособности работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

6.2.3.1. Продлить или перенести на другой срок (с учетом пожелания работника) ежегодный оплачиваемый отпуск в случае временной нетрудоспособности.

6.2.3.2. Возмещать работнику при повреждении здоровья вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

6.2.3.3. Выплачивать материальную помощь работникам МБДОУ в связи с длительной болезнью работника (более 4 месяцев), размер и порядок выплаты которой устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда.

6.2.3.4. Сохранять средней заработок по месту работы за работниками на время прохождения ими обязательного медицинского осмотра (обследования), предусмотренного законодательством.

6.2.4. Выплачивать стимулирующую выплату работникам МБДОУ за высокое качество, результативность работы и в связи юбилейными датами (50, 55, 60 лет), размер и порядок выплаты которой устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда.

6.3. Стороны договорились о содействии обеспечению права педагогических работников МБДОУ, имеющих детей дошкольного возраста, в обеспечении на место в муниципальном дошкольном учреждении для ребенка.

## **Раздел 7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

7.1. Работодатель признает, что права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации МБДОУ, ее выборного профсоюзного органа – профкома определяются Трудовым кодексом РФ, законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», настоящим Коллективным договором.

7.2. Стороны договорились о том, что работодатель не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых прав и свобод, принуждения, увольнения или других форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.3. Работодатель МБДОУ признает право профкома МБДОУ на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

7.4. Работодатель содействует деятельности первичной профсоюзной организации МБДОУ, не допускает вмешательства в ее практическую

деятельность и не мешает осуществлению профсоюзным комитетом своих уставных задач.

**7.5. Работодатель** обязуется:

7.5.1. Ежемесячно бесплатно перечислять в безналичном порядке на расчетный счет Тамбовской городской организации Профсоюза денежные средства из заработной платы работников – членов Профсоюза в размере членских профсоюзных взносов на основании личного заявления работника в день выплаты заработной платы работникам, установленный правилами внутреннего трудового распорядка учреждения;

7.5.2. Предоставлять профкому МБДОУ, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе, компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.5.3. Предоставлять профкому полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих профессиональные, социально и трудовые интересы работников МБДОУ в соответствии со ст. 53 ТК РФ.

7.5.4. Принимать решения с учетом мнения профкома как представительного органа работников в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором, по вопросам:

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

- утверждение Положения о оплате труда (ст.8 ТК РФ )

- утверждение иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.8 ТК РФ);

- утверждение графика сменности (ст.103 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие дни (ст.113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);

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

- применения и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);

- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей,

ии

в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ч.3 ст.196 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7.5.5. Учитывать мнение профкома при подготовке предложений по созданию автономного учреждения путем изменения типа существующего муниципального учреждения.

7.5.6. Учитывать мнение профкома при возбуждении ходатайства о награждении работников учреждения государственными наградами, отраслевыми почетными званиями и грамотами.

7.5.7. Учитывать мнение профкома при увольнении работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ.

7.6. Стороны договорились:

7.6.1. В соответствии со ст. 374 ТК РФ создавать условия для участия представителей профкома в работе конференций, собраний, совещаний работников образования, «Школы профсоюзного актива», сохраняя за работниками средней заработок на время участия.

7.6.2. Работодатель предоставляет гарантии работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью и не освобожденным от основной работы, в порядке, предусмотренном ст. 374, 376 ТК РФ и настоящим Коллективным договором.

7.6.3. Работники, входящие в состав Тамбовского городского комитета Профсоюза, профкома МБДОУ, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, членами которого они являются. Председатель профкома - без предварительного согласия президиума Тамбовского городского комитета Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание осуществляется с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работодателя (ст.82, 192, 374 ТК РФ).

7.7. Члены профкома первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий МБДОУ по определению рейтинга педагогов, оценке эффективности деятельности, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

7.8. Содействовать профкому МБДОУ в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите трудовых прав и профессиональных интересов работников.

## **Раздел 8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Профком МБДОУ обязуется:**

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, содействовать реализации государственной



политики в сфере образования в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

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

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

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

8.5. Доводить до сведения членов профсоюза информацию, предоставляемую первичной профсоюзной организацией администрацией города Тамбова, управлением дошкольного образования города Тамбова, городским комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

## Раздел 9. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

10.1. Коллективный договор является правовым актом и его условия обязательны для сторон, заключивших его.

10.2. После подписания Коллективного договора совместно разрабатывают комплекс мероприятий по реализации принятых обязательств.

10.3. Каждая из сторон Коллективного договора несет ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий в порядке, установленном действующим законодательством, и обязуется сотрудничать в обеспечении включенных в Коллективный договор обязательств, разрешении возникающих проблем на принципах социального партнерства.

Лица, по вине которых нарушаются или не выполняются обязательства, предусмотренные коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.4. Контроль над выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора, их представителями и соответствующей организацией по труду.

Подписи сторон:

Заведующий

Е.А. Блохина

Принято

на общем собрании работников

Председатель собрания

Хамкина О.А.

Дата, подпись

Председатель профсоюзной организации

О.А.Хамкина

Ф.И.О. \

29.05.2019



Прошито, прошнуровано и  
скреплено печатью 85  
Левченко Нелле Страныч  
Заведующий  
Е.А. Глухина