

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
муниципального  
бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Пичаевский детский сад «Березка»  
(с изменениями)  
на 2022-2025 годы

**От работодателя:**

Заведующий

МБДОУ «Пичаевский детский сад  
«Березка»

(подпись, Ф.И.О.)



М.В.Нистратова

**От работников:**

Председатель профкома

МБДОУ «Пичаевский детский сад  
«Березка»

(подпись, Ф.И.О.)

С.В.Исаева

Коллективный договор подписан: \_\_\_\_\_  
Коллективный договор прошел уведомительную  
регистрацию в органе по труду \_\_\_\_\_

(указать наименование органа)

Регистрационный № \_\_\_ от « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202 \_\_\_ г.  
Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_

(должность, Ф.И.О.)

М.П.

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№ 74-22	от 22.02.2022
На 24	листах
Начальник управления	

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, заведующим муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением «Пичаевский детский сад «Березка», (далее - МБДОУ) и работниками:

- муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Пичаевский детский сад «Березка»;
- Байловского филиала муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Пичаевский детский сад «Березка»;
- Зареченского филиала муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Пичаевский детский сад «Березка» 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 «Пичаевский детский сад «Березка».

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

Действие положений коллективного договора 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.

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

1.6. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует с 25.01.2022 по 25.01.2025. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 25.11.2024.

## **2. Развитие социального партнёрства и участие Профсоюза в управлении образовательной организацией.**

2.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

2.1.1. Соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Осуществлять текущий контроль за ходом выполнения коллективного договора (не реже 1 раза в квартал).

2.1.3. 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 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 нормами Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

3.1.2. Трудовые отношения работников МБДОУ регулируются трудовым договором, условия которого не могут противоречить нормам ТК РФ и иным 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 в связи с характером предстоящей работы или условиями её выполнения. В случаях, предусмотренных ч.1 ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы и условий её выполнения.

### **3.2. Работодатель обязан:**

3.2.1. При приёме 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 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 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 заведующего, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу, которая не считается совместительством, в группах, кружках без занятия штатной должности.

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. В соответствии с ч.4 ст.82 ТК РФ устанавливается иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного комитета МБДОУ. 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 штата (при равной производительности труда и квалификации) помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ:

- одиноким матерям, имеющим детей в возрасте до 14 лет, ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет;
- лицам предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления пенсионного возраста);
- отцам, воспитывающим детей в возрасте до 18 лет без матери;
- беременным женщинам;
- лицам, отработавшим в данной образовательной организации не менее 20 лет.

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

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

3.5.1. Объём педагогической работы педагогических работников МБДОУ устанавливается исходя из количества часов, предусмотренного ст.333 ТК РФ, согласно учебному плану и программам, с учетом 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 несет ответственность за её реальность и выполнение каждым работником.

3.5.3. **Работодатель 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 Работодателем по согласованию с профкомом.

3.5.5. При установлении педагогическим работникам, для которых МБДОУ является местом основной работы, педагогической нагрузки на новый учебный год сохраняется, как правило, 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 учебного плана, согласно 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 ему возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

3.5.9. Предельный объём педагогической нагрузки, который может выполняться в МБДОУ его заведующим, определяется учредителем МБДОУ.

3.5.10. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или закреплённой приказом заведующего МБДОУ, возможны только по взаимному согласию сторон в случаях уменьшения количества часов учебного плана, согласно программам (даже в случаях, когда инициатором таких изменений является Работодатель, за исключением случаев, установленных ТК РФ (ст.72 ТК РФ).

3.5.11. Об изменении определённых 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 два 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.

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).

**Профсоюзный комитет образовательной организации обязуется:**

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

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

3.9. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей.

#### **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 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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 работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, из числа женщин в соответствии со ст.263.1. ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Для остальных работников – 40-часовая рабочая неделя в соответствии ст.91 ТК РФ.

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

- ведение образовательных отношений, проведение образовательной деятельности, 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, связанной 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 воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий.

4.5. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно составлять не менее 30 мин. (ст.108 ТК РФ).

В исключительных случаях Работодатель, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, может вводить в образовательной организации режим рабочего времени с разделением его на части с перерывом более 2 часов подряд, с соответствующей денежной компенсацией такого режима работы в порядке и размерах, предусмотренных Положением об оплате труда работников МБДОУ. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

4.6. Общими выходными днями являются 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 в нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения конкурсных, спортивных мероприятий с воспитанниками и др., допускается по



письменному распоряжению заведующего МБДОУ с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.7. 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, день отдыха оплате не подлежит.

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

4.9. 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 ст.113 ТК РФ, с письменного согласия работника. В других случаях, не указанных 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 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год.

4.10. Работники МБДОУ могут работать по совместительству. Общая продолжительность работы по совместительству в соответствии ст.284 ТК РФ не должна превышать 4 часов в день.

4.11. Работникам МБДОУ в зависимости от занимаемой ими должности предоставляются оплачиваемые отпуска в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 №466 «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).

4.12. В соответствии ст.263 ТК РФ лицам, осуществляющим уход за детьми, в том числе:

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

предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (указанный отпуск по письменному заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям; перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается).

4.13. Изменение графиков отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.14. 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.

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

4.16. 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.

4.17. Работникам МБДОУ на основании письменного заявления в соответствии ст.128 ТК РФ предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

4.18. 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 определяется в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.19. 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.

4.20. Работникам образовательной организации предоставляется свободный от работы день с сохранением заработной платы в дни проведения первой и второй вакцинации от коронавирусной инфекции. По согласованию с работодателем свободные от работы дни могут быть предоставлены в иные периоды работы или присоединены к очередному отпуску.

Основанием предоставления свободных от работы дней является письменное заявление работника (направляется работодателю не позднее двух рабочих дней до вакцинации).

4.21. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения 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 Пичаевского 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) обязанностей 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).

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, установленных 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, разрабатываемое 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.

5.3. Под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 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.

5.4. 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, 36 часов в неделю.

5.5. Размеры и условия доплат за увеличение объема работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по 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.

5.6. 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 по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5.7. Работникам, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени, выполнившим норму труда 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.

5.8. 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.

5.9. Премияльные выплаты, материальная помощь и иные поощрительные выплаты могут устанавливаться работникам единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год).

5.10. 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.

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

**5.12. Стороны договорились, что работодатель:**

5.12.1. 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.

5.12.2. 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 размере 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 (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..

5.12.3. 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 всей организации, 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.

5.13. 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.

5.14. 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.

5.15. 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.

5.16. В случае неявки сменяющего работника работник может быть привлечен к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени с письменного согласия (ст.99 ТК РФ), такая работа будет являться для него сверхурочной. Порядок оплаты работы в сверхурочное время установлен в соответствии со ст.152 ТК РФ.

5.17. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры доплат за работу с вредными и опасными условиями труда составляют 8% (повар) и 4% (машинист по стирке белья).

5.18. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам должна осуществляться в пределах установленного конкретной образовательной организации фонда оплаты труда.

5.19. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, 12 и 27 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.

#### **5.20. Стороны договорились:**

5.20.1. Производить оплату труда педагогическим работникам 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: по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.20.2. Для сохранения педагогическому работнику действия результатов аттестации за пределами срока действия квалификационной категории установлены следующие основания, которые препятствовали подаче ранее педагогическим работником заявления о проведении аттестации в целях установления квалификационной категории:

- 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, после прекращения работы в связи с увольнением педагогического работника по инициативе работодателя по п.1,2 ст.81 ТК РФ 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.

5.20.3. 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.

5.20.4. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора работодателем, заработную плату в полном размере.

5.20.5. Стимулирующие выплаты заведующему МБДОУ устанавливаются Учредителем с учетом мнения выборного органа Пичаевского районного комитета профсоюза работников образования и науки.

5.20.6. 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.

5.20.7. 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).

5.20.8. Оплата труда работников в ночное время (с 22.00 до 6.00 часов) производится в повышенном размере, 35% часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

5.20.10. Время вынужденного простоя по вине Работодателя (отсутствие работы, капитальный ремонт, остановка по причине несоответствия рабочего места нормам охраны труда и др.) оплачивается в размере две трети средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

5.20.11. При выплате заработной платы Работодатель 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 заведующим МБДОУ по согласованию с представительным органом работников – профсоюзным комитетом.

5.20.12. 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. Профсоюзный комитет обязуется:**

5.21.1. На основании ст.370 ТК РФ и ст.19, Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства по вопросам нормирования труда и заработной платы.

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

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

5.21.4. 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, 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;

- 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 соблюдения 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 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 выполнения педагогическими работниками своих обязанностей, определенных ст.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 сохраняет за ним 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 воспитанниками, принимает меры по улучшению условий труда и снижению травматизма.

### **7.2. Работодатель в соответствии с требованиями законодательства:**

7.2.1. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе, на обучение работников безопасным приемам работ, на специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в соглашении об охране 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, проведения специальной оценки условий труда (ст.212 ТК РФ), 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. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), в соответствии с установленными нормами, а также осуществляют компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по спискам, в порядке и по нормам, определяемым коллективным договором.

7.2.4. 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 работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденном Приказом Минздрава России от 28.01.2021 №29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных

предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», 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.

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

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

7.2.7. 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.

7.2.8. 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.

7.2.9. 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.

7.2.10. Организует проверку знаний работников МБДОУ по охране труда на начало учебного года.

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

7.3. При выявлении в ходе специальной оценки условий труда новых рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном ст.92,117,147 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% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

#### **7.4. Профсоюз:**

7.4.1. 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.

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

7.4.3. 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.

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

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

7.5. 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 ТК 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 соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в соответствии со ст.370 ТК 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 уставных задач.

8.5. В соответствии со ст.377 ТК 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 Тамбовской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации одновременно с выдачей средств на заработную плату.

8.8. Заведующий МБДОУ принимает решения с учётом мнения профкома 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.144 ТК РФ);
- утверждение иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.8);
- составление 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.193, 194 ТК РФ);

- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников (ст.196 ТК РФ).

8.10. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по п.2, п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома.

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

8.12. 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 от 12.01.1996 №10-ФЗ «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 организацией администрацией Пичаевского района, отделом образования администрации Пичаевского района.

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

## **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 выполнения 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 реализации плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений, стороны обязуются 1 раз в квартал информировать друг друга о ходе реализации взятых на себя обязательств и не реже одного раза в год рассматривать на общем собрании работников отчет о ходе выполнения настоящего Коллективного договора.

10.5. Каждая из сторон несет ответственность на основании законов Российской Федерации 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: 31 января 2022 года.