

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД «ДЮЙМОВЧКА»
ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА»
ЗАИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН**

г.Заинск-2024

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Дюймовочка» общеразвивающего вида»
Заинского муниципального района Республики Татарстан
на 2024-2027 годы

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию:

в ГКУ «Центр занятости населения города Заинска»

Регистрационный № 27 от « 28 » 05 2024 г.

Заместитель директора
ГКУ ЦЗН г. Заинска



Л.Р. Багаутдинова

М.П.

в Заинской территориальной организации
Общероссийского Профсоюза образования:

Регистрационный № 1 от « 27 » мая 2024 г.

Председатель СПО
работников образования

Вах И.А. Вахитова



1. Коллективный договор	4 стр.
2. Положение о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (приложение № 1)	45 стр.
3. Права и льготы, предоставляемые педагогическим работникам при подготовке и проведении аттестации (приложение № 2)	49 стр.
4. Положение о нормах профессиональной этики (приложение № 3)	56 стр.
5. Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым предоставляется дополнительная надбавка (приложение № 4)	59 стр.
6. Список профессий и должностей с вредными условиями труда, в которых дает право на дополнительный отпуск (приложение № 5)	61 стр.
7. Соглашение по охране труда (приложение № 6)	62 стр.
8. Состав комиссии по охране труда (приложение № 7)	64 стр.
9. Положение об условиях оплаты труда работников образования (приложение № 8)	65 стр.
10. Положение порядке распределения стимулирующих выплат за качество выполняемых работ (приложение № 9)	96 стр.
11. Положение о премировании работников (приложение № 10)	101 стр.
12. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих средств, порядок и условия их выдачи (приложение № 11)	107 стр.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан, Указом Президента Республики Татарстан от 17 ноября 2015 года № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан», Отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2024-2026 годы, отраслевым Соглашением между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарстанской республиканской организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2024-2026 гг., территориальным Соглашением между МКУ «Управление образования Исполнительного комитета Заинского муниципального района Республики Татарстан» и Заинской территориальной организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2024-2027 годы с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников образования и обеспечению стабильной и эффективной деятельности учреждения дошкольного образования, на повышение социальной защищённости работников, взаимной ответственности сторон за результаты деятельности работников сферы дошкольного образования.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере дошкольного образования, устанавливающим общие условия оплаты труда работников дошкольного образования, их гарантии, компенсации и льготы, положения которого обязательны для организации, на которую он распространяется.

1.3. Коллективный договор применяется при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Коллективный договор устанавливает минимальные социальные гарантии работникам МБДОУ «Детский сад «Дюймовочка» общеразвивающего вида. ЗМР РТ.

1.4. Заключённый коллективный договор направляется на уведомительную регистрацию в ГКУ «Центр занятости населения города Заинска».

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

работники дошкольного образовательного учреждения в лице их полномочного представителя – председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад «Дюймовочка» общеразвивающего вида

комитет);

работодатель в лице заведующего МБДОУ «Детский сад «Дюймовочка» общеразвивающего вида» ЗМР РТ – Королевой Татьяны Геннадиевны (далее работодатель).

Стороны согласились в том, что профсоюзный комитет и его выборные органы выступают в качестве единственных полномочных представителей работников, членов профсоюза, при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по реализации трудовых, профессиональных и социально-экономических прав и интересов работников.

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

1.6.1. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) дошкольного образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.6.2. При смене формы собственности дошкольного образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.6.3. При ликвидации дошкольного образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Стороны согласились о том, что:

1.7.1. Настоящий коллективный договор заключен с учетом действующего на момент его подписания законодательства Российской Федерации, Республики Татарстан, и не ограничивает права органов местного самоуправления Заинского муниципального района - далее ЗМР, органов управления образования Исполнительного комитета ЗМР, руководителя дошкольного образовательного учреждения в предоставлении дополнительных социально-экономических гарантий.

1.7.2. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания, и действует по 31 мая 2027 года.

Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников дошкольного образовательного учреждения в течение семи дней после его подписания.

1.7.3. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств или изменить их.

Стороны вправе вносить изменения и дополнения в коллективный договор на основе взаимной договорённости. Принятые сторонами изменения

соглашением, которое является неотъемлемой частью коллективного договора.

1.7.4. Коллективный договор, а также внесённые изменения и дополнения в течение семи дней со дня подписания направляются представителем работодателя на уведомительную регистрацию ГКУ «Центр занятости населения города Заинска» и Заинскую территориальную организацию Общероссийского Профсоюза образования.

1.7.5. Текст коллективного договора, приложения и изменения к нему размещаются на официальной страничке на сайте дошкольного образовательного учреждения МБДОУ «Детский сад «Дюймовочка» общеразвивающего вида» ЗМР РТ <https://edu.tatar.ru/zainsk/mdou3>.

1.7.6. Представители Сторон участвуют на равноправной основе в работе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения, разработки и утверждения ежегодных планов, мероприятий по выполнению коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц, осуществляют правовое, финансовое, информационное и организационное обеспечение данных мероприятий (Приложение № 1).

Не реже 1 раза в год рассматривают ход выполнения коллективного договора.

1.7.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора, их представителями, а также Заинской территориальной организацией Общероссийского Профсоюза образования и ГКУ «Центр занятости населения города Заинска»

1.7.8. Коллективный договор распространяется на всех работников дошкольного образовательного учреждения.

1.7.9. Положения коллективного договора, предусматривающие повышенный уровень мер социальной поддержки (компенсации, льготы, гарантии, материальное вознаграждение и т.д.) в сравнении с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан, распространяются только на членов профессионального союза работников народного образования и науки.

1.7.10. Первичная профсоюзная организация вправе не оказывать содействие по защите прав работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших профсоюз на представление их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежные средства из заработной платы на счета соответствующих профсоюзных организаций.

Стороны договорились:

2.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

2.2. Содействовать повышению эффективности заключаемого коллективного договора. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективного договора, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.3. Обеспечивать участие представителей сторон коллективного договора в работе при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; взаимно предоставлять достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.4. Содействовать осуществлению в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Республики Татарстан установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

2.5. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.6. Работодатель обязуется:

2.6.1. При разработке проектов локальных нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них профсоюзный комитет, учитывать мнение Профсоюза, положения настоящего коллективного договора.

2.6.2. Содействовать участию профсоюзного комитета в работе, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности дошкольного образовательного учреждения в целом.

2.7. Стороны договорились совместно:

2.7.1. Один раз в два года принимать участие в республиканском конкурсе среди образовательных организаций «Лучший коллективный договор».

2.7.2. При определении рейтинга дошкольного образовательного учреждения учитывать в числе критериев перечень показателей,

регулируемыми социально-трудовыми отношениями: охват профсоюзным членством, эффективность выполнения коллективного договора.

2.7.3. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальной страничке на сайте дошкольного образовательного учреждения результаты выполнения коллективного договора.

2.7.4. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются комиссией.

III. Обязательства сторон в области экономики

3.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие дошкольного образовательного учреждения и необходимость улучшения социально-экономического положения работников, **стороны договорились:**

3.2. Осуществлять согласованные действия по реализации федеральных программ, приоритетного национального проекта «Образование» и государственной программы «Развитие образования и науки Республики Татарстан на 2014-2025 годы», утвержденной постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 22.02.2014 № 110 «Об утверждении государственной программы «Развитие образования и науки Республики Татарстан на 2014-2025 годы», республиканских законов и иных нормативных актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников образования.

3.2.1. Совместными усилиями способствовать реализации в полном объеме приоритетных национальных образовательных проектов.

3.2.2. Совместно добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников.

3.2.3. В установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании бюджета Заинского муниципального района обращаться в органы местного самоуправления с целью предусмотреть выделение денежных средств из местного бюджета на:

- охрану труда и пожарную безопасность в дошкольном образовательном учреждении, проведение специальной оценки условий труда;

- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), психиатрическое освидетельствование работников, обучение и аттестацию работников по программам санитарно-гигиенического минимума;

подготовку, профессиональное образование педагогических кадров;

- поощрение лучших педагогов образовательных организаций, в рамках грантовой поддержки, учрежденной Главой Заинского муниципального района в номинации «Инновационные проекты в образовании»;

- проведение муниципального этапа профессиональных конкурсов «Воспитатель года» и др. в соответствии с Положением;

- единовременное пособие молодым педагогическим работникам, окончившим образовательные организации педагогического профессионального образования и впервые приступившим к работе по полученной специальности.

3.2.4. Содействовать принятию решений в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, по установлению либо изменению условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2.5. Содействовать повышению эффективности заключаемого коллективного договора.

3.2.6. Принимать меры по уменьшению нагрузки педагогических работников, руководителя, связанной с составлением ими отчетов, ответов на информационные запросы, направляемые в учреждение, а также с подготовкой внутренней отчетности.

3.3. Работодатель:

3.3.1. Добивается полного и своевременного обеспечения финансирования дошкольного образовательного учреждения в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными законами о федеральном и республиканском бюджете.

3.3.2. Организует систематическую работу по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников и обеспечивает право педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.3.3. Предоставляет профсоюзному комитету по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию.

3.4. Профсоюзный комитет:

3.4.1. Обеспечивает в соответствии с Уставом Профсоюза представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников.

помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективного договора, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, в том числе судах.

3.4.3.Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряжённости в коллективе.

3.4.4.Содействует предотвращению коллективных трудовых споров.

3.4.5.Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

3.4.6.Предоставляет работодателю информацию и разъяснения по вопросам, находящимся в компетенции профсоюзного комитета.

IV. Развитие педагогического потенциала

4.1.Работодатель и профсоюзный комитет в целях реализации приоритетного национального проекта «Образование» и государственной программы «Развитие образования Республики Татарстан на 2014-2025гг.», направленных на модернизацию и развитие системы образования республики, договорились:

4.1.1.Способствовать созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации педагогических работников.

4.1.2.Содействовать профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

4.1.3. Содействовать созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащённости рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

4.1.4.Обеспечить реальные возможности организации и проведения аттестации педагогических работников.

4.1.5. Способствовать принятию адекватных мер по обеспечению должного уровня социальной защиты увольняемым в результате аттестации педагогических работников.

4.1.6.Обеспечить формирование фондов оплаты труда работников дошкольной образовательной организации с учётом обеспечения мотивации работников к повышению эффективности труда при реализации отраслевых

платы работников с учётом роста потребительских цен на товары и тарифов на коммунальные услуги.

4.1.7. Развивать практику участия в ежегодных республиканских конкурсах педагогического мастерства и других профессиональных конкурсов.

Оказывать методическую помощь педагогическим работникам, направляемым для участия во всероссийском конкурсе «Воспитатель года» и других значимых конкурсах профессионального мастерства.

4.1.8. Обеспечить организацию и проведение мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса педагогических работников:

- муниципальных этапов республиканских конкурсов «Воспитатель года», «Безопасное колесо» и др.;

- муниципальной «Книги Почета» о педагогах - победителях конкурсов «Воспитатель года», других конкурсов профессионального мастерства и обладателях грантов;

- мероприятий по организации общественно-профессионального обсуждения вопросов профессионального развития педагога: проведение семинаров и открытых дискуссий, форумов, круглых столов;

- мероприятий по формированию позитивного имиджа педагогических работников: экспозиции, выставки работ, раскрывающие задачи и условия профессиональной деятельности и др.;

- проводить совместную работу с Советом молодых педагогов Заинского муниципального района и творчески работающих педагогов, Советом ветеранов педагогического труда для формирования и распространения позитивного имиджа педагогического работника.

4.1.9. Проводить ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах.

4.2. Способствовать реализации правового статуса педагогических работников, установленного законодательством об образовании, включая право на защиту профессиональной чести и достоинства, и руководствоваться при разработке и принятии соответствующего локального нормативного акта примерным положением о нормах профессиональной этики педагогических работников (Письмо Минпросвещения России, Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 20.08.2019 №ИП-941/06/484) (Приложение № 3).

5.1. Стороны подтверждают, что:

5.1.1.Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, Республики Татарстан, территориальным Соглашением, коллективным договором.

5.1.2.Трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Приём на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

5.1.3.Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, территориальным Соглашением, настоящим коллективным договором дошкольной образовательной организации.

В соответствии со ст.57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

На основании Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего

педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» установленный педагогическому работнику объем учебной нагрузки оговаривается в трудовом договоре.

5.1.4. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

5.1.4.1. Работодатель обязан обеспечить на основании письменного заявления работника ведение его трудовой книжки в бумажной или электронной форме. Сведения о трудовой деятельности работника формируются в электронном виде.

5.1.5. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и (или) профессиональных стандартах.

Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Наименования должностей и профессий работников образовательных организаций должны соответствовать 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».

профессиональном Стандарте служат основой для разработки должностных инструкций конкретного педагогического работника. Должностные инструкции работников согласовываются с профсоюзным комитетом.

5.1.7. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом, территориальным Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

5.1.9. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательной организации;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

5.1.10. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только в связи с изменением числа групп или количества воспитанников, количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных программ и др.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

5.1.11. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

5.1.12. В исключительных случаях, предусмотренных статьей 312.9 Трудового кодекса РФ, по инициативе работодателя работник может быть временно переведен на дистанционную работу без согласия работника.

В этот период работодатель обеспечивает работника необходимым для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно – техническими средствами, средствами защиты информации, производит иное возмещение, предусмотренное законодательством.

трудовой функции и иные положения о временном переводе на дистанционную работу определяется локальным нормативным актом, который принимается с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.2. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Работодатель при направлении работника на повышение квалификации в дистанционной форме (с применением дистанционных образовательных технологий) приравнивает указанное обучение к обучению, осуществляемому с отрывом от работы.

5.3. В реализации пп.2 п. 5 статьи 47 Федерального закона, выполнения требований Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», в части повышения уровня квалификационных требований по ряду должностей дополнительное профессиональное образование работников проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.4. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой дошкольным учреждением, в состав которой включается председатель профсоюзного комитета.

5.5. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников осуществляются экспертной комиссией аттестационной комиссии Министерства образования и науки Республики Татарстан по Заинскому муниципальному району Республики Татарстан с участием представителя Заинской территориальной организации Общероссийского Профсоюза образования.

5.6. Стороны гарантируют работникам дошкольного образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами и дополнительные льготы, предусмотренные Приложением № 2.

5.7. Органы местного самоуправления Заинского муниципального района могут устанавливать дополнительные меры социальной поддержки

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

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

Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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», Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.9. В соответствии с законодательством для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательной организации, и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, коллективным договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.10. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом.

перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

5.12.4. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в

перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

5.12.4. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в

за неиспользованный отпуск при увольнении).

5.12.5. Не допускается предоставление по инициативе работодателя отпусков без сохранения заработной платы педагогическим работникам, реализующим образовательные программы дошкольного образования, в летний период, связанный с отсутствием большей части контингента воспитанников.

Работодатель обеспечивает создание условий для выполнения этими работниками видов работы, соответствующей уровню их квалификации и компетентности, в том числе путем рационального распределения педагогической нагрузки и иных трудовых функций.

5.13. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором.

5.13.1. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество воспитанников.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

5.14. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый продолжительностью не менее 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (Приложение №4).

5.15.Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

5.15.1.Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей может устанавливать работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективным договором или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.16.Работникам может предоставляться отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы; свадьбы детей; рождения ребенка, смерти членов семьи и другим уважительным причинам) на условиях, предусмотренных коллективным договором.

5.17.Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. (Ст. 350 ТК РФ).

5.18.Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. (ст. 92 ТК РФ, ст.23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

VI. Оплата и нормы труда.

В целях повышения социального статуса работников, престижа педагогической профессии стороны договорились считать приоритетным направлением на период действия коллективного договора неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

6.1. Стороны обязуются осуществлять систематический анализ данных по материальному положению, выплате заработной платы работникам.

дошкольной образовательной организации до целевых показателей, установленных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» путем увеличения базовых окладов на ставку заработной платы, и постепенного ухода от сложившейся практики доведения целевых показателей путем производства единовременных поощрительных выплат.

6.1.3. Стороны в рамках коллективно-договорного регулирования принимают меры по:

-соблюдению единого порядка установления размеров ставок заработной платы (должностных окладов), сроков повышения (индексации) заработной платы для работников соответствующих профессионально-квалификационных групп, в том числе категорий работников, не поименованных в Указах Президента РФ.

Стороны подтверждают, что:

6.2.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

6.2.2. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, территориальным Соглашением, локальными нормативными актами по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

6.2.3. Вопросы оплаты труда регулируются постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан» (далее - постановление КМ РТ № 412 от 31.05.2018) и прилагаемым к нему приложениями:

Положение об условиях оплаты труда работников дошкольных образовательных организаций Республики Татарстан;

Положение об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общетраслевых должностей

6.2.4. Отнесение должностей работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

6.3. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объёма средств на текущий финансовый год, определённого в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности дошкольной образовательной организации с учётом:

- а) окладов (должностных окладов); ставок заработной платы;
- б) выплат стимулирующего характера;
- в) выплат компенсационного характера.

6.3.1. Базовые оклады работников устанавливаются Положением об условиях оплаты работников дошкольных образовательных организаций на основе профессиональных квалификационных групп в соответствии с постановлением КМ РТ №412 от 31.05.2018.

6.3.2. Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно, по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективном договоре, положении об условиях оплаты труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

- выплаты за специфику образовательной программы;
- выплаты за наличие почётных званий, государственных наград.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам по результатам труда за определённый период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности организации.

Значения критериев оценки эффективности деятельности и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед организацией.

целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

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

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации и уровню квалификации работника (принцип адекватности);

- 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);

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

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с профсоюзным комитетом (принцип прозрачности).

Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам по основному месту работы и по основной должности одновременно за определённый период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

6.3.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 Российской Федерации и Республики Татарстан, территориальным Соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

6.4. В пределах выделенного Фонда оплаты труда дошкольная образовательная организация самостоятельно устанавливает штатное расписание и определяет должностные обязанности работников.

6.5. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат,

а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

6.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена:

- за 1 половину месяца включительно до 16 числа каждого месяца;
- за 2 половину месяца включительно до 01 числа каждого месяца, следующего за расчетным периодом.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.6.1. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст.136. ТК РФ). Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

6.7. Совместным решением работодателя и профсоюзного комитета средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направляются на выплаты социального характера, на социальную поддержку работников, но не связанную с осуществлением ими трудовых функций в соответствии с Положением об условиях оплаты труда.

6.8. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника.

Переработка рабочего времени воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, в первый день замены 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.

Замена временно отсутствующего воспитателя в последующие дни является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется воспитателем с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения

размере.

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

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6.9. Работа в выходной день и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.10. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее $\frac{2}{3}$ средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее $\frac{2}{3}$ тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

При приостановлении деятельности организации в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и воспитанников, работникам сохраняется выплата средней заработной платы.

соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.12. 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.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.13. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

6.14. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2006 года № 255-ФЗ

нетрудоспособности и в связи с материнством».

6.15. За работу в ночное время с 22.00 до 6.00 часов следующего дня работнику выплачивается надбавка в размере не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) оклада за каждый час работы. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время, но не ниже указанных выше размеров, устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения профсоюзного комитета, трудовым договором.

6.16. Стороны рекомендуют:

При определении количества штатных единиц должность уборщика служебных помещений устанавливать из расчета 0,5 единицы должности на каждые 250 квадратных метров убираемой площади, но не менее 0,5 единицы должности на организацию.

6.17. Профсоюзный комитет:

6.17.1. Оказывает бесплатную методическую, юридическую и практическую помощь членам профсоюза по защите их социально-экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные инстанции.

6.17.2. Обеспечивает издание информационно-методических материалов, обучение профсоюзного актива по вопросам оплаты труда, трудового законодательства, жилищного, пенсионного законодательства и норм социального страхования.

VII. Гарантии содействия занятости.

7.1. Работодатель:

7.1.1. Осуществляет анализ кадрового обеспечения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации дошкольного учреждения.

7.1.2. Разрабатывает систему мер по переобучению и дополнительному профессиональному образованию работников, увольняемых в связи с сокращением штата (численности) работников.

7.1.3. Координирует деятельность педагогической направленности для удовлетворения потребности в педагогических кадрах.

7.2. Профсоюзный комитет:

7.2.1. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации организации, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников, в том числе осуществляет контроль за предоставлением

предусмотренных ТК РФ.

7.2.2. Консультирует, проводит обучение профсоюзного актива, с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работникам при реорганизации или ликвидации учреждения.

7.2.3. Осуществляет общественный контроль за соблюдением прав работников, чьи должности подлежат приведению в соответствие с профессиональными стандартами.

7.2.4. Добивается включения в коллективный договор обязательств по профессиональному обучению работников, чей уровень квалификации не соответствует требованиям профессиональных стандартов, за счёт средств работодателя.

7.3. Стороны договорились:

7.3.1. При проведении структурных преобразований не допускать массовых сокращений работников, заранее планировать трудоустройство уволенных по сокращению работников.

7.3.2. Считать критериями массового увольнения работников:

- увольнение работников в связи с ликвидацией дошкольной образовательной организации с численностью 15 и более работающих;
- увольнение по сокращению численности (штата) работников дошкольной организации 50 и более человек в течение 30 календарных дней.

7.3.3. Увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников может осуществляться лишь при условии соблюдения трудового законодательства и предварительного, не менее чем за два месяца, при массовом увольнении не менее чем за три месяца, письменного уведомления работодателем профсоюзного комитета и службы занятости населения.

Предоставлять высвобождаемым работникам оплачиваемого времени для поиска новой работы до расторжения с ними трудового договора.

7.3.4. При сокращении численности или штата работников дошкольной образовательной организации предусматриваются иные категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренного ст.179 ТК РФ: в частности, работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии), педагогические работники - не более чем за два года до назначения досрочной страховой пенсии; семейные - при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в дошкольной образовательной организации; председатель первичной профсоюзной организации, не освобождённый от основной работы, как в период исполнения полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока полномочий.

7.3.5. Увольнение работников по п.2 части 1 ст.81 ТК РФ, являющихся членами Профсоюза, производится с учётом мнения профсоюзного комитета.

работающих, экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации или ликвидации дошкольной образовательной организации; проводят с этой целью взаимные консультации, принимают согласованные меры.

7.5. Взаимодействуют с государственными органами труда и занятости при решении вопросов, связанных с высвобождением работников в связи с сокращением рабочих мест.

7.6. Подтверждают, что высвобождение работников, связанное с ликвидацией, перепрофилированием дошкольной образовательной организации по инициативе органов управления, может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 3 месяца, письменного уведомления профсоюзного комитета с указанием причин, количества работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их трудоустройству.

7.7. Ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан информировать органы службы занятости посредством размещения информации на единой цифровой платформе, согласно Федеральному закону от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в РФ».

7.8. Стороны оказывают содействие при приеме на работу граждан в соответствии с их профессиональной квалификацией, обратившихся к прежнему работодателю, с которым трудовые договоры были прекращены в связи с призывом на военную службу или направлением на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу в течение трех месяцев после завершения прохождения соответствующей службы.

VIII. Условия и охрана труда.

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

8.1. Работодатель:

8.1.1. Осуществляет руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении.

8.1.2. Принимает участие в разработке нормативных актов, методических рекомендаций по реализации установленных требований в области охраны труда; осуществляет методическое обеспечение деятельности службы охраны труда в дошкольной образовательной организации.

охраной труда (далее - СУОТ).

8.1.4. Обеспечивает функционирование службы охраны труда, а также введение должности специалиста по охране труда в штатное расписание учреждения (в соответствии с требованиями ст. 223 ТК РФ).

8.1.5. В соответствии с требованиями Постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» организует:

- проведение обучения по охране труда, проверку знания требований по охране труда руководителя и специалистов учреждения.

8.1.6. Осуществляет учет и анализ причин несчастных случаев с работниками, с последующим (при необходимости) рассмотрением для принятия мер по улучшению условий труда и повышению безопасности образовательного процесса.

8.1.7. Ежегодно (не позднее 01 февраля) информирует профсоюзный комитет о состоянии производственного травматизма в отчетном году и его причинах; о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на проведение специальной оценки условий труда, приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования.

8.1.8. Контролирует выделения финансирования мероприятий по охране труда на очередной календарный год в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на образовательные услуги.

8.1.9. В целях выполнения установленных нормативов по финансированию мероприятий охраны труда стимулируют деятельность работодателей, направленную на возврат части сумм страховых взносов (до 30%), перечисленных в Фонд социального страхования РФ на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и снижению уровней профессиональных рисков.

8.1.10. Выполняет установленные законодательством, локальными нормативными актами требования к безопасности рабочих мест и иных норм охраны труда.

8.1.11. Проводит техническую экспертизу здания дошкольного образовательного учреждения и сооружений с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

8.1.12. Приостанавливает частично или полностью деятельность при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

принимаемые решения (приказы) по вопросам охраны труда и здоровья работников и обучающихся.

8.1.14.Содействует технической инспекции труда, внештатному техническому инспектору труда, уполномоченному по охране труда, членам комитета (комиссии) по охране труда в обеспечении беспрепятственного посещения учреждения без предварительного уведомления, а также организует помощь в предоставлении им средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проведению контроля за состоянием охраны труда.

Обеспечивает участие уполномоченного по охране труда в комиссии по проверке готовности дошкольной образовательной организации к началу учебного года.

8.1.15.Разрабатывает положение о системе управления охраной труда и обеспечивает контроль за её функционированием в соответствии с требованиями ст.217 ТК РФ.

8.1.16.Осуществляет контроль за функционированием службы охраны труда или вводит в штатное расписание организации должность специалиста по охране труда в соответствии с требованиями ст.223 ТК РФ. В случаях отсутствия в штатном расписании должности специалиста по охране труда, возложение его функций на иных работников допускается только с дополнительной оплатой их труда. Размеры дополнительной оплаты определяются исходя из финансовых возможностей организации.

8.1.17.Контролирует создание на паритетной основе и способствуют деятельности комитета (комиссии) по охране труда в соответствии с требованиями ст.224 ТК РФ.

8.1.18.Обеспечивает финансирование мероприятий по созданию безопасных условий труда, обеспечению требований законодательства об охране труда и санитарно-эпидемиологическом благополучии населения, в том числе: обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, обеспечение работников сертифицированными СИЗ, психиатрическое освидетельствование, обучение и аттестацию работников по программам санитарно-гигиенического минимума, оформление санитарных книжек и иные мероприятия из всех источников финансирования в размере не ниже установленных ст.225 ТК РФ.

Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в соглашении по охране труда.

Соглашение по охране труда заключается на календарный год. Результаты его выполнения обсуждаются на общем собрании коллектива образовательной организации не реже 1 раза в полугодие.

специалиста, уполномоченного по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда и иных работников образовательной организации в соответствии с требованиями Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. №2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

8.1.19.1. Не допускает проведение мероприятий, предусмотренных законодательством об охране труда, с использованием собственных средств работников.

8.1.20. Проводит предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 года №29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой ст. 213 ТК РФ, постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 14.05.2013 года №325 «Об организации проведения обязательных предварительных, периодических медицинских осмотров (обследований) работников образовательных организаций и организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Республики Татарстан» (с изменениями и дополнениями), перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения.

8.1.21. Обеспечивает за счёт средств работодателя обязательное психиатрическое освидетельствование работников в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 г. №342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование».

8.1.22. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников в соответствии с требованиями Федерального закона от 24 июля 1998 года №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.1.23. Проводит специальную оценку условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.1.24. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с

установленных уровней гарантии и компенсации за работу во вредных (или) опасных условиях труда до улучшения условий труда, подтверждённого результатами специальной оценки условий труда.

8.1.25. Реализуют системные мероприятия по управлению профессиональными рисками, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков, работников учреждения в соответствии с требованиями ст. 218 ТК РФ.

8.1.26. Обеспечивает работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами в порядке, определенном Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»).

Нормы обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, определяемые работодателем, не должны быть ниже установленных Единых типовых норм (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»).

8.1.27. Осуществляет беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля для проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников.

8.1.28. Осуществляет контроль за организацией в установленном порядке расследование несчастных случаев, микротравм (микроповреждений).

8.2. Профсоюзный комитет:

8.2.1. Принимает участие в разработке проектов локальных нормативных актов по охране труда, а также согласовывает локальные нормативные акты, содержащие требования охраны труда.

8.2.2. Обеспечивает оперативное и практическое руководство работой уполномоченного по охране труда.

8.2.3. Содействует созданию комитета (комиссии) по охране труда, выборам уполномоченного по охране труда.

8.2.4. Организует проведение проверок состояния охраны труда, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим коллективным договором, соглашением по охране труда.

осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

8.2.6. Оказывает методическую и консультационную помощь в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий при проведении образовательного процесса.

8.2.7. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, представляет интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

8.2.8. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.2.9. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

8.2.10. Принимает участие в расследовании несчастных случаев с тяжелыми последствиями, в том числе со смертельным исходом, происшедших с работниками, а также с воспитанниками (по согласованию с Управлением образования).

Изучает и заслушивает на заседаниях профсоюзного комитета вопросы состояния охраны труда в дошкольном образовательном учреждении.

8.2.12. Принимает участие в смотрах-конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза».

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Содействуют выполнению представлений и требований внештатного технического инспектора труда и уполномоченного по охране труда, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

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

8.3.3. Предоставляют уполномоченному по охране труда и членам комиссии по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее чем 8 часов рабочего времени в месяц с оплатой по среднему заработку.

8.3.4. Осуществляют меры по стимулированию труда уполномоченного по охране труда, формы, размеры и порядок предоставления которых определяется положением о премировании работников.

единовременной денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания в размере и на условиях, определяемых совместно с первичной профсоюзной организацией.

IX. Социальные гарантии, льготы.

9.1.В целях социальной защиты работников, в пределах отпущенных средств, **стороны предусматривают:**

9.1.1. Предоставление работникам - женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, являющихся членами профсоюза, не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц полностью оплачиваемые. День отдыха не предоставляется женщинам, работающим по режиму неполного рабочего дня или находящимся в очередном, ученическом отпуске или в отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет. Суммирование дней отдыха не допускается.

9.1.2.Предоставление работникам оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей - один рабочий день;
- родителям первоклассников - 1 сентября (День Знаний);
- родителям выпускников в день последнего звонка или выпускного вечера – один рабочий день;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги, единокровных брата, сестры - три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - один рабочий день;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше - один день в квартал;
- работникам, являющимся участниками или ветеранами боевых действий - один рабочий день в квартал;
- работникам, имеющим близких родственников с I и II нерабочей группой инвалидности (детей, родителей, супруга, супруги, единокровных брата, сестры) - один день в квартал;
- 50/55/60/65-летние юбилеи работников – один рабочий день.

9.1.3.Предоставление работникам дошкольного образования, проработавшим в течение календарного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3-х календарных дней (ст.116 ТК РФ).

впервые на основании письменного заявления о выплате после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную страховую пенсию по старости материального вознаграждения в размере базового оклада, педагогическим работникам и руководителю - в размере должностного оклада. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем образовательной организации при составлении сметы расходов на очередной финансовый год из премиального фонда или фонда экономии заработной платы.

9.1.5. Участие в реализации социальных проектов Татарстанской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования для членов профсоюза:

- льготные путевки в санатории ФПРТ, объединения профкурорт ФНПР;
- льготный отдых на море по оздоровительным проектам;
- санаторные путевки «Мать и дитя» бесплатно по проекту «Мы вместе, мы рядом!» для работников, воспитывающих детей с ограниченными возможностями здоровья;
- санаторный отдых по программе «Профсоюзный уик-энд»;
- единовременная материальная помощь членам Профсоюза из республиканского фонда «Социальная поддержка членов Профсоюза» (согласно Положению).

9.1.6. Участие в Федеральной бонусной программе Общероссийского Профсоюза образования Profcards: скидки и выгодные предложения, финансовые и страховые продукты для членов профсоюза при наличии электронного профсоюзного билета.

9.1.7. Оказание материальной помощи членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета в следующих случаях:

- к юбилейным датам:

Женщинам к 55/60-летию в размере 2000 рублей;

Мужчинам 60/65-летию в размере 2000 рублей.

- смерть детей, родителей, супруга(и) в размере - 1500 рублей;
- награждение Почетной Грамотой (Благодарственным письмом) МКУ «Управление образования» - 500 рублей;
- Благодарственным письмом Руководителя Исполнительного комитета – 700 рублей;
- Почетной грамотой (Благодарственным письмом) Главы муниципального района - 1000 рублей;
- Почетной грамотой Министерства образования РТ - 1500 рублей;
- Почетной грамотой Министерства образования РФ - 2000 рублей.

9.2.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году.

График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (постановление Правительства Российской Федерации от 6 мая 2023 г. № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами»).

9.2.2. Донорам в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и её компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и её компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и её компонентов.

При сдаче крови и её компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные, в связи с этим дни отдыха.

9.2.3. Недопустимость прохождения предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования, обучения по программам санитарно-гигиенического минимума за счет средств работников.

поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предусмотренные главой 26 Трудового кодекса РФ.

Необходимо учитывать, что гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных организациях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных организаций (по выбору работника).

9.2.5. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 Трудового кодекса РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны труда, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с работодателем.

- выплату заработной платы работникам не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

-установление доплаты не освобождённому председателю за счёт средств организации в размере, установленном положением о премировании работников;

-предоставление не освобождённому председателю дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 5-и календарных дней (ст.116ТК РФ);

-оплату за счет средств профсоюза подписки на профсоюзные и отраслевые печатные издания;

-решение вопроса о предоставлении льготных кредитов работникам образования в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 17 декабря 2010 г. № 1050 «О реализации отдельных мероприятий государственной программы Российской Федерации «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации»;

-финансирование за счет средств профсоюзного бюджета, социального страхования, бюджета дошкольной образовательной организации мероприятий по созданию условий для отдыха работников и их детей.

9.4. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам.

Х. Пенсионное обеспечение.

10.1. В соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования» стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять в Социальный Фонд России сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Социального фонда Российской Федерации, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

10.2. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам в соответствии с пенсионным законодательством проводят работу по реализации Федеральных законов от 15 декабря 2001года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ «О страховых пенсиях в Российской Федерации»,

Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 25 декабря 2012 года № 2524 «Об утверждении Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации и плана-графика подготовки проектов федеральных законов по реализации Стратегии развития пенсионной системы Российской Федерации», и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования.

10.3.Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников системы образования в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 30.12.2004 № 584 «О негосударственном пенсионном обеспечении отдельных работников бюджетной сферы Республики Татарстан». А также проводят разъяснительную работу среди членов Профсоюза по участию в республиканском проекте «Профсоюзный бонус к пенсии».

10.4. В целях реализации подпункта 19 пункта 1 статьи 30 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ «О страховых пенсиях в Российской Федерации», по обращению членов профсоюза стороны осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную страховую пенсию в судебных инстанциях.

XI. Молодежная политика

11.1.С целью развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодых педагогов стороны совместно:

11.1.2.Содействуют профессиональной и социальной адаптации, закреплению в учреждении и профессиональному росту молодых педагогов; созданию необходимых условий труда молодым педагогам, оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехники, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований с целью закрепления их в дошкольном образовательном учреждении.

11.1.3.Содействуют организации института наставничества молодых педагогов, в том числе в форме принятия рекомендаций сторон информационно-методического характера (примерного положения о системе наставничества в дошкольной образовательной организации и других документов).

11.1.4.Способствуют привлечению молодых педагогов к реализации республиканских образовательных проектов и социально значимых мероприятий.

формах государственно-общественного управления.

11.1.6. Поддерживают участие молодых педагогов дошкольного учреждения в Совете молодых педагогов и обеспечивают поддержку социальных инициатив молодых педагогов.

11.1.7. Изучают, обобщают и распространяют лучшие педагогические практики в целях профессионального развития молодых педагогов; способствует участию молодых педагогов в тематических мероприятиях, в том числе по вопросам реализации социально-трудовых прав.

11.2. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в дошкольной образовательной организации:

- участие молодых педагогов в конференциях, слетах, форумах, семинарах, «круглых столах» по конкретным молодежным проблемам;

- развитие партнерских отношений с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики профсоюза, изучение опыта, совершенствование форм и методов работы с молодежью в организациях профсоюза;

- материальное стимулирование ежемесячной стимулирующей надбавкой молодых педагогов в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 29.12.2018 № 1270 года «Об установлении ежемесячной стимулирующей надбавки педагогическим работникам-молодым специалистам»;

- обеспечение организации по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов:

- участие в республиканском конкурсе «Воспитатель года»;

- продолжение совместной работы с Советом молодых педагогов для формирования и распространения позитивного имиджа педагогического работника;

- содействие приобретению жилья молодыми специалистами по программам социальной ипотеки, государственной поддержки молодых семей в улучшении жилищных условий;

- предусматривать дополнительные гарантии и меры социальной поддержки молодых педагогов, включая материальное и моральное поощрение в размерах и на условиях, определяемых локальными нормативными актами в соответствии с коллективным договором.

12. Осуществлять за счет средств работодателя повышение квалификации молодых педагогов в ежегодной Республиканской педагогической школе профессионального роста молодого педагога.

13. Стороны договорились о том, работодатель предоставляет по запросу первичной профсоюзной организации информацию о количестве молодых педагогов, вновь принятых на работу, а также о молодых специалистах со стажем работы до трех лет.

12.1. Стороны подтверждают, что:

12.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

Аттестация работников производится при участии представителей профсоюзного комитета.

12.1.2. В соответствии со ст.377 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.28 Федерального Закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.23 Закона Республики Татарстан от 18 января 1995 года № 2303-ХП «О профессиональных союзах» профсоюзному комитету предоставляется в безвозмездное пользование оборудованное помещение, возможность пользоваться служебным транспортом, средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др. в целях реализации уставной деятельности.

12.1.3. Профсоюзный комитет осуществляет обработку персональных данных членов профсоюза без уведомления уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных (подпункт 3 пункта 2 статьи 22 Федерального закона от 27 июля 2006 года №152 «О персональных данных»), так как данные обрабатываются в связи с членством в общественном объединении.

12.1.4. Распространение или раскрытие персональных данных третьим лицам профсоюзным комитетом осуществляются только с согласия в письменной форме субъекта персональных данных.

12.1.5. При обращении к Работодателю (его представителю) представителей выборных органов Профсоюза в связи с реализацией Уставной деятельности Профсоюза в части осуществления защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов профсоюза работодатель не вправе не представлять персональные данные работника-члена профсоюза при наличии его письменного согласия на раскрытие персональных данных.

12.1.6. В соответствии со ст.25 Федерального Закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.22 Закона Республики Татарстан от 18 января 1995 года № 2303-ХП «О профессиональных союзах» через коллективный договор между работодателем и профсоюзным комитетом - работнику, избранному председателем профсоюзного комитета, может быть предоставлен один день в месяц, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы.

12.1.7. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

12.1.8. Первичная профсоюзная организация инициирует работу по продвижению и информационному освещению своей деятельности по повышению престижа педагогической профессии.

12.1.9. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.

12.2. По согласованию с профсоюзным комитетом рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 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 праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний занятий (ст. 103 ТК РФ);
- установление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 117 ТК РФ), размеров доплат и за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (ст. 147 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.

12.3. Стороны учитывают значимость общественной работы в качестве председателя и члена профсоюзного комитета при поощрении работников. Предусматривают возможность установления надбавок работнику, избранному

выплаты определяется в Положении об условиях оплаты труда дошкольного образовательного учреждения.

12.4. В соответствии со ст.370 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.23 Федерального Закона от 12 января 1996года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», профсоюзный комитет вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

12.5.Стороны рекомендуют на странице дошкольной образовательной организации единого республиканского электронного портала образования создание разделов Профком с размещением коллективного договора и информации о деятельности первичной профсоюзной организации.

12.6.Работодатель совместно с профсоюзным комитетом представляют к присвоению почетных званий, грамот Республики Татарстан и Российской Федерации наиболее отличившихся профсоюзных работников.

12.7.Стороны подтверждают, что работодатель обязуется производить ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное перечисление профсоюзных взносов в размере одного процента от заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, и перечислять их на счета выборных профсоюзных органов, одновременно с перечислением денежных средств для расчета по оплате труда.

Предусмотреть данный порядок удержания и перечисления денежных средств для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям, уполномочивших выборный орган профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями).

12.8.Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в данном коллективном договоре, могут быть реализованы только при условии обязательного выполнения сторонами всех обязательств коллективного договора.

Заведующий

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Дюймовочка» общеразвивающего вида» Заинского муниципального района Республики Татарстан

Т.Г. Королева



Председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Дюймовочка» общеобразовательного вида» Заинского муниципального района Республики Татарстан

В.В. Малюткина

«27» мая 2024 г.

Прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью 107 (сто семь)

(прописью) листов.

Заведующий МБДОУ

«Детский сад «Дюймовочка»

Т.Г. Королева

