

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад «Колосок» города Тетюши»  
Тетюшского муниципального района Республики Татарстан

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад «Колосок» города Тетюши»  
Тетюшского муниципального района Республики Татарстан  
на 2024- 2027 годы

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию  
- в Государственном учреждении Центре занятости населения Тетюшского района  
Республики Татарстан

Регистрационный № 33 от « 4 » 06 20\_\_ года

Ведущий специалист Суррова Суррова А.В



- в Тетюшской территориальной организации Общероссийского профсоюза образования

Регистрационный № 31 от « 12 » май 2024 года



Председатель

М.Ф.

Н.Ф. Марага

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Общие положения.....	3
Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха.....	6
Оплата и нормирование труда.....	11
Гарантии содействия занятости, профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников.....	15
Социальные гарантии и льготы.....	16
Улучшение условий и охраны труда.....	18
Пенсионное обеспечение.....	22
Гарантии профсоюзной деятельности.....	22
Заключительные положения.....	24
Приложение 1. Перечень работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 % рабочим и служащим.....	26
Приложение 2. Перечень профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.....	27
Приложение 3. Список профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск .....	28
Приложение 4. Перечень должностных работников, которым установлен ненормированный рабочий день.....	29
Приложение 5. Положение о комиссии по трудовым спорам МБДОУ «Детский сад «Колосок» города Тетюши».....	30

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (*далее – Договор*) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (*далее – ТК РФ*), иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Колосок» города Тетюши» Тетюшского муниципального района Республики Татарстан (*далее – МБДОУ*), расположенного по адресу: 422370, Республика Татарстан, город Тетюши, улица Полевая дом 10, телефон 8(84373)2-81-50, на повышение социальной защищенности работников, взаимной ответственности сторон за результаты деятельности работников.

1.2. Настоящий договор – правовой акт, заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

- работники МБДОУ в лице своего полномочного представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (*далее – Профком*);
- работодатель в лице заведующего МБДОУ Похлебкиной Ольги Сергеевны.

Работодатель и профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с действующим законодательством.

1.4. Стороны согласились в том, что профком выступает в качестве единственного полномочного представителя работников, членов профсоюза работников образования и науки, при разработке и заключении Коллективного договора, соглашений, ведении переговоров по реализации трудовых, профессиональных и социально-экономических прав и интересов.

1.5. Стороны согласились в том, что:

1.5.1. Настоящий Договор заключен с учетом действующего на момент его подписания законодательства Российской Федерации, Республики Татарстан, нормативных правовых актов Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);

Трудовой кодекс Российской Федерации (*далее – ТК РФ*);

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

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

Закон РТ от 22 июля 2013 года № 68-ЗРТ «Об образовании»;

Закон Республики Татарстан от 18 января 1995 г. № 2303-ХП «О профессиональных союзах»;

Указ Президента Республики Татарстан от 17 ноября 2015 года № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан»;

Республиканское Соглашение между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально – экономической политики и развитии социального партнерства на 2023-2024 годы;

Отраслевое соглашение между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарстанской республиканской организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2024-2026гг.

Территориальное соглашение между Исполнительным комитетом Тетюшского муниципального района Республики Татарстан, МКУ «Отдел образования Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района Республики Татарстан» и Тетюшской территориальной организацией Общероссийского профсоюза образования на 2024-2026гг.

1.5.2. Договор заключен на 3 года, вступает в силу с момента его подписания и действует до подписания нового Коллективного договора.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.5.3. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств или изменить их.

Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.5.4. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке установленном, ТК РФ. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников. Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Договора.

1.5.5. Договор, а также внесенные изменения и дополнения в течение 7 дней со дня подписания направляются на уведомительную регистрацию в Центр занятости Тетюшского района Республики Татарстан и в Тетюшскую районную организацию Татарской республиканской общественной организации работников профсоюза народного образования и науки РФ. Текст Договора, приложения и изменения к нему размещается на официальном сайте МБДОУ.

1.5.6. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в 7-дневный (указывается конкретный и разумный срок) сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

- работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии

таких решений в течение 7 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

- работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

- членство в Профсоюзе определяет согласие Работника на доступ к его персональным данным при осуществлении Профсоюзом общественного контроля за соблюдением Работодателем трудовых прав, а также при защите социально – экономических интересов работников;

- выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.5.7. Локальные нормативные акты образовательной организации, являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются его неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке локальных нормативных актов, мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия.

1.5.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

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 Общероссийского Профсоюза образования.

Профком не несет ответственности за нарушение 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 счет профсоюзной организации.

1.5.9. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников

1.5.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами путем переговоров в порядке установленном трудовым законодательством.

## II. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха

2.1. Стороны подтверждают что:

2.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются законодательством о труде Российской Федерации, Республики Татарстан, другими законодательными и нормативно-правовыми актами, Уставом МБДОУ и настоящим Договором.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, 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 трех дней со дня фактического допущения к работе.

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

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.3. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, настоящим Договором

В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ ТД содержит полную информацию о сторонах ТД.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре 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 РФ 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» установленный педагогическому работнику объем учебной нагрузки оговаривается в трудовом договоре.

2.1.4. Трудовой договор с работником 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 ч.1 ст.59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных ч.2 ст.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 Трудовым кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.1.5. Работодатели обязаны обеспечивать на основании письменного заявления работника ведение его трудовой книжки в бумажной или электронной форме. Сведения о трудовой деятельности Работника формируются в электронном виде.

2.1.6. 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 8 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»

Наименования должностей и профессий работников должны соответствовать наименованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих и Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

2.1.7. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, профессиональном Стандарте служат основой для разработки должностных инструкций конкретных работников.

2.1.8. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан при заключении ТД с работником ознакомить его под роспись с Уставом МБДОУ, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

2.1.10. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником:

- 1) повторное в течение года грубое нарушение Устава МБДОУ.
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

2.1.11. 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.

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 Трудовым кодексом РФ.

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

В это период работодатель обеспечивает работника необходимым для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации, производят иное возмещение, предусмотренное законодательством.

Условия, срок, список работников, порядок обеспечения выполнения трудовой функции и иные положения о временном переводе на дистанционную работу определяется локальным нормативным актом, который принимается с учетом мнения выборного органа профсоюзного комитета.

2.1.14. 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.

Руководителям при направлении работника на повышение квалификации в дистанционной форме (с применением дистанционных образовательных технологий) приравнять указанное обучение у обучению, осуществляемому с отрывом от работы. Внести, при необходимости, соответствующие изменения в трудовые договоры работников.



2.1.15. 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 ТК РФ.

2.1.16. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми образовательными организациями, в состав которых включается председатель выборного профсоюзного органа.

2.1.17. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников МБДОУ осуществляются аттестационными комиссиями, формируемыми Министерством образования и науки Республики Татарстан, с участием представителя Республиканского комитета профсоюза.

2.1.18. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.1.19. Стороны гарантируют работникам образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами и Отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки на 2021-2023 годы.

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

2.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда, определяемых Правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием занятий, а также условиями ТД.

Для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. 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 года № 536 «Об утверждении Особенности режима работы рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Для административно – хозяйственных работников устанавливается другая продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю.

Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (с.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18

лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

2.3. Выходным днем является 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 или ее отдельных структурных подразделений с оплатой труда в соответствии с законодательством.

Без согласия работников допускается привлечение в случаях, определенных частью 3 ст.113 ТК РФ с оплатой труда в соответствии с законодательством.

2.4. Педагогические работники имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

Другим работникам ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

2.4.1. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательных организаций. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

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

2.4.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или 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.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18-ти лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.4.3. 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.

2.5. Отказ работника выйти на работу в случае неиспользованного до конца отпуска не может расцениваться как дисциплинарное нарушение и тем более не должен подвергаться каким-либо дисциплинарным взысканиям.

Если работник не возражает прервать свой отпуск и досрочно выйти на работу, администрация обязана данную процедуру оформить приказом, на котором (либо в отдельном документе) письменно выражается согласие работника. В приказе оговаривается (на основании письменного заявления работника) время, на которое переносится неиспользованная часть отпуска.

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

2.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам:

- с вредными и опасными условиями труда в соответствии с законодательством (*Приложение 3*);

- за особый характер работы (ст.118 ТК РФ) (*Приложение 4*).

2.8. Работникам могут предоставляться полностью оплачиваемые свободные дни по семейным обстоятельствам (собственная свадьба; свадьба детей; рождение ребенка, смерть членов семьи и другим уважительным причинам) на условиях, предусмотренных настоящим Договором.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам согласно, письменного заявления работника ему могут быть предоставлены дни без сохранения заработной платы, продолжительность которых определяется по соглашению с Работодателем.

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

2.10. Одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, может устанавливаться ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для нее время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

Все спорные вопросы между работником и работодателем, касающиеся трудовых отношений, рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

### **III. Оплата и нормирование труда**

3.1. Стороны подтверждают, что:

3.1.1. 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.

3.1.2. Система оплаты труда работников устанавливается настоящим Договором, локальными нормативными актами по согласованию с профкомом 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 РФ и РТ, нормативными правовыми актами Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района.

3.1.3. Вопросы оплаты труда регулируются постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018г № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных организаций Республики Татарстан» и Положением об условиях оплаты труда работников дошкольных образовательных организаций Республики Татарстан.

Заработная плата работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

3.2. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств МБДОУ на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в смете МБДОУ с учетом:

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

3.2.1. Базовые оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) профессионально-квалификационных групп должностей работников образования (далее – работники образования) определяются на основе четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования.

Разряд оплаты труда работников образования устанавливается согласно требованиям к уровню образования, необходимым для замещения соответствующей должности.

Должностной оклад работников образования равен произведению базового оклада к отношению фактического количества часов введения педагогической и воспитательной работы работниками учреждения образования к норме часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников образования.

3.2.2. Стимулирующий фонд оплаты труда включают 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 локальным актом МБДОУ в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно, по согласованию с профкомом и закрепляются в Положении о порядке распределения стимулирующих выплат за качество труда работникам.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

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

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

Критерии оценки эффективности деятельности МБДОУ утверждаются Учредителем по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением. Значения критериев оценки эффективности деятельности МБДОУ и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед МБДОУ.

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

Размер выплат за стаж работы по профилю и квалификационную категорию определяется постановлением КМ РТ.

3.2.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, 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 РФ и РТ, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.3. В пределах выделенного Фонда оплаты труда МБДОУ самостоятельно устанавливает штатное расписание и определяет должностные обязанности работников.

3.4. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

3.5. Зарплата работникам выплачивается два раза в месяц 1 и 16 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днями выплата производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ). Отпуск оплачивается не позднее, чем за 3 дня до его начала.

3.6. Совместным решением работодателя и профкома МБДОУ средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направляются на выплаты социального характера, на социальную поддержку работников, но несвязанную с осуществлением ими трудовых функций в соответствии с Положением о премировании работников.

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

Оплата труда производится как за сверхурочную работу. 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, локальным нормативным актом или трудовым договором. 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.

3.8. 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.

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.

3.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. (*Приложение 1*).

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

3.10. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств первые два дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством (ФЗ-255 от 29.12.2006г.).

3.11. 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) за каждый час работы.

3.12. Согласно статьи 131 Трудового Кодекса Российской Федерации в соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисления месячной заработной платы.

В силу статьи 136 Трудового Кодекса Российской Федерации место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

### **3.12. Работодатель:**

Осуществляет контроль за оплатой труда, расходованием стимулирующего фонда и компенсационных выплат, премиального фонда, выплат педагогическим работникам ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий, выделением работникам выплат социального характера в соответствии с нормативными правовыми документами.

### **3.13. Профком:**

3.13.1. 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.

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

### **Стороны договорились:**

- согласовывать порядок совместных действий по улучшению условий оплаты труда работников;

- осуществлять контроль за оплатой труда, расходованием средств фонда доплат и надбавок, премиального фонда, выплат педагогическим работникам ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с нормативно-правовыми документами;

- принимать меры по снижению социальной напряженности в коллективе;
- обеспечить нормальные условия работы для выполнения обязанностей, возложенных на каждого работника.

#### **IV. Гарантии содействия занятости, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников**

##### **4.1. Работодатель:**

4.1.1. Осуществляет анализ кадрового обеспечения МБДОУ, в том числе возрастного состава, текучести кадров, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации МБДОУ.

4.1.2. Разрабатывает систему мер по повышению квалификации и организует профессиональную подготовку и переподготовку работников (не реже 1 раза в 5 лет), опережающее обучение увольняемых по сокращению штата (численности) работников на каждый календарный год, с учетом перспектив развития МБДОУ.

4.1.3. Координирует деятельность МБДОУ педагогической направленности для удовлетворения потребности образовательных организаций в педагогических кадрах.

##### **4.2. Профком:**

4.2.1. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации МБДОУ, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников, осуществляет контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

4.2.2. Консультирует, издает информационные бюллетени с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работникам при реорганизации и ликвидации учреждений.

##### **4.3. Стороны договорились:**

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

4.3.2. Считать критериями массового увольнения работников:

- увольнение работников в связи с ликвидацией МБДОУ;
- увольнение по сокращению численности (штата) не менее 10 процентов работников в течение 90 календарных дней.

4.3.3. Увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата 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 профкома МБДОУ и службы занятости населения. Уведомление должно содержать документ учредителя, проект приказа по учреждению о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3.4. При сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренного ст.179 ТК РФ: пользуются, работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии), педагогические работники - не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии; семейные - при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных учреждениях; одинокие

матери (отцы) воспитывающие детей до 16 лет; председатель профсоюза, не освобожденный от основной работы, как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

4.3.5. Увольнение работников по п.2 ст.81 ТК РФ, являющихся членами Профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

4.3.6. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

При появлении новых рабочих мест в МБДОУ, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из МБДОУ в связи с сокращением численности или штата.

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

4.3.8. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

## **V. Социальные гарантии и льготы**

5.1. В целях социальной защиты работников, в пределах отпущенных средств, стороны гарантируют:

5.1.1. Предоставление работникам - женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц, полностью оплачиваемых (дни предоставляются по заявлению работника).

5.1.2. Предоставление работникам оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

- бракосочетание работника - 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей - 1 рабочий день;
- родителю первоклассника – 1 сентября;
- родителю выпускнику школы – день последнего звонка;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - 3 рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - 2 рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - 1 рабочий день;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше – один день в квартал;
- работникам, являющимся участниками боевых действий – один день в квартал;
- вакцинация работника против коронавирусной инфекции (COVID9) два рабочих дня.

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

5.1.4. Коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней: работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери». Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому



отпуску или использован отдельно полностью или по частям. Перенесение отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.1.5. Выплату ежемесячной стимулирующей надбавки молодым специалистам в размере 20 % от ставки первого разряда тарифной сетки в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан.

5.1.6. Выплату работникам при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере базового оклада, педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений – в размере должностного оклада.

5.1.7. Прохождение за счет работодателя предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников, с целью определением их пригодности к порученной работе, предупреждением профзаболеваний и предупреждению распространения инфекционных заболеваний, а также диспансеризации согласно графика лечебного учреждения.

5.1.8. Финансирование за счет средств профсоюзного бюджета, социального страхования, бюджета МБДОУ мероприятий по созданию условий для полноценного отдыха работников и их детей.

5.1.9. В связи с социальными гарантиями и льготами профсоюзной организации председателю профсоюзного комитета выплачивается премия в размере 50% от оклада единовременно.

5.1.10. Выплату работникам за счет собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством.

5.1.11. Осуществлять временный перевод на режим дистанционной работы при реализации мер по обеспечению вакцинации против COVID-19.

5.1.12. 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»)

## **5.2. Работодатель обязуется:**

5.2.1. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

5.2.2. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством.

5.2.3. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы, при направлении его с этой целью в другую местность – производить оплату в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168 ТК РФ).

5.2.4. При сдаче крови и её компонентов сохранять за работником средний заработок за эти дни и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

5.2.5. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

5.2.6. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

5.2.7. Оплачивать за счет средств бюджета подписку на газету «Мой профсоюз».

5.2.8. Возмещать работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться, предусмотренного ст.234 ТК РФ:

- незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу;

- задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

- отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе в размере неполученной заработной платы (ст.234 ТК РФ).

5.2.9. Не разглашать персональные данные работников (п.10 ст.86 ТК РФ).

5.2.10. Организовать общественное питание работников.

5.2.11. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей четырнадцати лет (статья 262.2 ТК РФ)

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

## **VI. Улучшение условий и охраны труда**

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников (далее – ОТ) в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

### **6.1. Стороны подтверждают:**

Условия труда, предусмотренные ТД, должны соответствовать требованиям охраны труда.

6.1.1. На время приостановки работ в МБДОУ, вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.1.2. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом

### **6.2. Работодатель:**

6.2.1. Обеспечивает право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедряя современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219, 220, 212 ТК РФ). Для реализации этого права ежегодно заключает с профкомом Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.2.2. Производит учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и учащихся, разрабатывает рекомендации и мероприятия по их снижению и предупреждению. Результаты анализа производственного травматизма и профзаболеваний доводит до сведения профкома.

6.2.3. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет (ст. 227-231 ТК РФ) и принимает меры к их предупреждению в дальнейшем.

6.2.4. Обеспечивают проведение обучения и проверку знаний по охране труда специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда и иных работников образовательной организации в соответствии

с требованиями Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»

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

Организует инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране труда не реже 2 раз в год.

6.2.5. Участвует в создании комиссии по охране труда, проведению выборов уполномоченного лица по охране труда, их обучению и созданию необходимых условий для выполнения общественной работы, в соответствии с Приказом Минздрава и социального развития РФ.

6.2.6. Разрабатывают положение о системе управления охраной труда образовательной организации и обеспечивают ее функционирование в соответствии с требованиями ст.217 ТК РФ.

6.2.7. Обеспечивает технической инспекции труда профсоюза, внештатным техническим инспекторам профсоюза, уполномоченным по охране труда профсоюза, членам комитетов (комиссий) по охране труда беспрепятственное посещение МБДОУ, рабочих мест без предварительного уведомления, предоставление помещения, связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

6.2.8. Проводит работу по обеспечению ежегодного заключения соглашений по охране труда с Профкомом.

6.2.9. Направляет в профком все принимаемые решения (приказы) по вопросам охраны труда, окружающей среды, трудовому законодательству.

6.2.10. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 2/8 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке труда».

6.2.11. Приостанавливает частично или полностью деятельность МБДОУ при возникновении опасности для жизни и здоровья воспитанников и работников до полного устранения причин опасности.

6.2.12. Обеспечивает техническую экспертизу зданий и сооружений МБДОУ с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

6.2.13. Ежегодно (не позднее 1 февраля) информируют профсоюзную организацию о состоянии производственного травматизма в отчетном году и его причинах; о выделении средств образовательным организациям 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

6.2.14. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на образовательные услуги

6.2.15. Обеспечивают проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. №29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также

работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», а так же Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 14.05.2013 № 325 «Об организации проведения обязательных предварительных, периодических медицинских осмотров (обследований) работников образовательных организаций и организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Республики Татарстан» с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения.

Обеспечивают за счет средств работодателя обязательное психиатрическое освидетельствование работников в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения РФ 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

6.2.16. Проводит обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.17. 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 личных медицинских (санитарных) книжек и иные мероприятия из всех источников финансирования в размере не ниже установленных ст.225 ТК РФ.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективном договоре и уточняется в соглашении по охране труда, являющемся приложением к нему.

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

6.2.18. Создают на паритетной основе и способствуют деятельности в образовательных организациях комиссий по охране труда в соответствии с требованиями ст.224 ТК РФ

6.2.19. Обеспечивают выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 мая 2022 г. №291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

6.2.20. Выполнять требования приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры

### **6.3. Профком:**

6.3.1. В соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ, ст.20 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.12 Закона РТ «О профессиональных союзах» осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его

представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений.

Работодатель обязан в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в профком о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

6.3.2. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников

6.3.3. Принимает участие в расследовании, а также осуществляет самостоятельное расследование несчастных случаев, происшедших на производстве с работниками.

6.3.4. Принимает участие в работе комиссий по испытанию и приему в эксплуатацию объектов МБДОУ в качестве независимых экспертов.

6.3.5. Получает информацию от руководителей и иных должностных лиц МБДОУ о состоянии условий и ОТ, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний.

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

6.3.7. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда при осуществлении указанных полномочий, взаимодействует с федеральными органами исполнительной власти и органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

6.3.8. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

6.3.9. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения нормативных требований по охране труда.

6.3.10. Предъявляет к должностным лицам требования о приостановке работ, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни и здоровью работающих.

6.3.11. Изучает и заслушивает на заседаниях Профкома вопросы состояния ОТ в МБДОУ.

6.3.12. Организуют расследование несчастных случаев (включая микроповреждения) в установленном порядке.

6.3.13. Работодатели обеспечивают проведение системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на всех рабочих местах образовательной организации.

6.3.14. Профсоюзная организация обязуется обеспечить реализацию плана культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий с работниками и членами их семей, утвержденного Работодателем и Профсоюзной организацией, выделяя для этого денежные средства.

#### **6.4. Работодатель и профком:**

6.4.1. Осуществляют совместно контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по ОТ в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по ОТ и пожарной безопасности

6.4.2. Используют возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией аттестации рабочих мест по условиям труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

6.4.3. Стороны Договора обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и

уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

## **VII. Пенсионное обеспечение**

7.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996г. №27-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенных настоящим Федеральным законом и информировать застрахованных лиц, работающих у него, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

7.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников системы образования в соответствии с постановлением КМ РТ № 584 от 30.12.2004г.

7.3. Стороны по своей инициативе, а также по обращению членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

7.4. Профсоюзный бонус к пенсии (негосударственное пенсионное обеспечение членов Профсоюза-работников бюджетной сферы образования Республики Татарстан)

## **VIII. Гарантии профсоюзной деятельности**

8.1. Стороны подтверждают, что:

8.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, аттестации рабочих мест, охраны труда и т.д. принимаются работодателем с учетом мнения профкома.

Аттестация работников производится при участии представителя профсоюзного комитета.

8.1.2. В соответствии со ст.377 ТК РФ, ст.28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.23 Закона РТ «О профессиональных союзах» Профкому 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.

8.1.3. В соответствии со ст.25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.20 Закона РТ «О профессиональных союзах» работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, членами которого они являются; а председатель профкома - без согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.1.4. В соответствии со ст.376 ТК РФ, ст. 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах, их гарантиях деятельности» расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 ст.81 ТК РФ осуществляется с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.373, 374, 376 ТК РФ). Увольнение председателя и заместителя председателя профкома в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается, помимо общего порядка увольнения (с.373 ТК РФ) только с соблюдением порядка, установленного ст.374 ТК РФ.

8.1.5. В соответствии со ст.25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.22 Закона РТ «О профессиональных союзах» председателю профкома предоставляется один день в месяц, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы.

8.1.6. Члены профкома освобождаются от основной работы 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 также в случаях, когда это предусмотрено настоящим договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

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

8.2. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, (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 (ст. 180 ТК РФ);

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

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

- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- установление графиков сменности, расписания занятий, (ст. 103 ТК РФ);

- установление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 117 ТК РФ), размеров доплат за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 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. 128 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);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ)

и другие вопросы, предусмотренные действующим законодательством.

8.3. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), учитывается мнение профкома в порядке, установленном ст. 371, 372 ТК РФ и настоящим договором.

8.4. Председателю профкома или его представителю предоставляется возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления МБДОУ при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

8.5. Профкому, членам комиссий, профсоюзным инспекторам труда предоставляется возможность осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением здоровых и безопасных условий и ОТ.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

8.6. Значимость общественной работы в качестве председателя и члена профкома учитывается при проведении аттестации, поощрении работников.

8.7. В соответствии со ст.370 ТК РФ, ст.23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Профком вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

8.8. Совместно с Профкомом представляют к присвоению почетных званий, грамот Республики Татарстан и Российской Федерации наиболее отличившихся профсоюзных работников.

8.9. 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. Задержка перечисления средств не допускается.

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

8.10. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут ответственность в соответствии Федеральным законом и ТК РФ (ст.378).

## **IX. Заключительные положения**

9.1. Стороны договорились:

- Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

- Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

- Рассматривать в срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

- Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

- В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

9.2. Действие Договора:

- Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБДОУ, расторжения трудового договора с Заведующим МБДОУ.



- При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБДОУ Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- При смене формы собственности МБДОУ Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
- При ликвидации МБДОУ Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- Поддерживать здоровый образ жизни (участие в спортивных мероприятиях МБДОУ, города и района). Отказ от злоупотребления алкоголем и табакокурения.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников МБДОУ «Детский сад «Колосок» города Тетюши» «19» апреля 2024 года.

**От работодателя:**

Заведующий МБДОУ «Детский сад  
«Колосок» города Тетюши»  
\_\_\_\_\_ О.С. Похлебкина  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года.  
М.П.

**От работников:**

Председатель профкома МБДОУ  
«Детский сад «Колосок» города Тетюши»  
\_\_\_\_\_ А.В. Леденейкина  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года.

**Приложение 1  
к Коллективному договору  
между администрацией и  
трудовым коллективом МБДОУ  
«Детский сад  
«Колосок» города Тетюши»  
на 2024-2027 годы**

**ПЕРЕЧЕНЬ  
работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых  
устанавливаются доплаты до 12 % рабочим и служащим**

1. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов и других аппаратов для жарения и выпечки – повар.
2. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ – подсобный рабочий, младший воспитатель
3. Работа, связанная со стиркой белья с применением стиральных порошков и моющих средств – прачка.

Основание: Приложение № 2 к приказу Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990г. № 579.

**Приложение 2**  
**к Коллективному договору между**  
**администрацией и трудовым**  
**коллективом МБДОУ «Детский сад**  
**«Колосок» города Тетюши»**  
**на 2024-2027 годы**

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**  
**профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды,**  
**специальной обуви и других средств индивидуальной защиты**

№ Пп	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц, комплектов)
1.	Медсестра	- халат белый хлопчатобумажный, - перчатки резиновые	2 на 1год 2 пары на 1год
2.	Младший воспитатель	- халат белый хлопчатобумажный, - халат вискозно- лавсановый - перчатки резиновые	2 на 1,5 года 2 на, 1,5 года 2 пары на 1 год
3.	Уборщик служебных помещений	- халат вискозно- лавсановый	1 на 1 год
4.	Повар	- халат хлопчатобумажный - передник хлопчатобумажный - колпак хлопчатобумажный	1 1 1
5.	Прачка	- халат хлопчатобумажный - перчатки резиновые	1 1
6.	Дворник	- халат вискозно- лавсановый - рукавицы комбинированные	1 4пары
7.	Подсобный рабочий	- халат хлопчатобумажный - рукавицы комбинированные	1 1
8.	Рабочий по обслуживанию и ремонту оборудования	- халат вискозно- лавсановый - рукавицы комбинированные	1 4 пары

**Приложение 3**  
**к Коллективному договору между**  
**администрацией и трудовым**  
**коллективом МБДОУ «Детский сад**  
**«Колосок» города Тетюши»**  
**на 2024-2027 годы**

**СПИСОК**  
**профессий и должностей с вредными условиями труда, работа**  
**в которых дает право на дополнительный отпуск**

<b>№</b>	<b>Наименование профессий и должностей</b>	<b>Продолжит. доп. отпуска (в раб. днях)</b>
<b>1.</b>	Повар	<b>7</b>

Основание: Постановление Госкомитета Совета Министров СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 в редакции от 29.05.1991 г.

**Приложение 4**  
**к Коллективному договору между**  
**администрацией и трудовым**  
**коллективом МБДОУ «Детский сад**  
**«Колосок» города Тетюши»**  
**на 2024-2027 годы**

**Перечень**  
**должностных работников, которым**  
**установлен ненормированный рабочий день**

1. Заведующий детским садом
2. Заведующий хозяйством

Примечание: в соответствии со ст. 119 Трудового кодекса РФ, Правил внутреннего трудового распорядка, продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с ненормированным рабочим днём устанавливается индивидуальным трудовым договором, но не может быть менее трёх календарных дней.

**Приложение 5  
к Коллективному договору между  
администрацией и трудовым  
коллективом МБДОУ «Детский сад  
«Колосок» города Тетюши»  
на 2024-2027 годы**

**Положение о комиссии по трудовым спорам  
МБДОУ «Детский сад «Колосок» города Тетюши»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет компетенцию, порядок формирования и работы комиссии по трудовым спорам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Колосок» города Тетюши» (далее – МБДОУ) в соответствии с законодательством РФ.

1.2. В МБДОУ образуется комиссия по трудовым спорам (далее - КТС), которая рассматривает индивидуальные трудовые споры - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в КТС.

1.3. КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в учреждении, за исключением споров, по которым федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

**2. Предмет деятельности и состав КТС**

2.1. В КТС рассматриваются следующие основные категории индивидуальных трудовых споров: об изменении существенных условий трудового договора; об оплате труда (во всех ее аспектах); о гарантийных и компенсационных выплатах; о снятии дисциплинарных взысканий и другие.

2.2. Организационно-техническое обеспечение деятельности КТС осуществляется администрацией учреждения.

2.3. КТС образуется из равного числа представителей работников и работодателя.

2.4. Представители работников в КТС избираются на общем собрании (конференции) работников учреждения или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников учреждения.

Представители работодателя назначаются в комиссию приказом заведующего.

2.5. Избранными представителями работников в состав комиссии считаются кандидатуры, за которых проголосовало более половины участвующих на общем собрании (конференции) работников учреждения.

2.6. Срок полномочий членов КТС составляет три года. При прекращении полномочий члена КТС, на его место избирается другой член КТС в порядке установленным настоящим положением.

2.7. Численность КТС – 5 человек, два представителя от работодателя и три представителя от работников.

2.8. КТС избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

**3. Порядок обращения в КТС**

Порядок рассмотрения заявления и принятие решения.

3.1. Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам этого срока КТС может его восстановить и разрешить спор по существу.

3.2. Прием заявлений в КТС производится секретарем.

3.3. Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.

3.4. Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления. О времени рассмотрения КТС извещает заблаговременно работника и администрацию.

3.5. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его

представителя допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного Трудовым кодексом РФ.

В случае неявки работника на заседание комиссии рассмотрение его заявления откладывается, о чем работник и администрация должны быть извещены. В случае вторичной неявки работника без уважительных причин КТС может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения. В этом случае работник имеет право подать заявление повторно. Срок его подачи и рассмотрения исчисляется заново.

3.6. КТС имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии руководитель организации обязан в установленный срок представлять ей необходимые документы.

3.7. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. КТС принимает решение голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

3.8. На заседании КТС ведется протокол, который подписывается председателем комиссии и заверяется печатью комиссии. В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

- наименование организации, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника; - даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;
- фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;
- существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);
- результаты голосования.

3.9. Надлежаще заверенные копии решения КТС вручаются работнику и заведующему учреждению в течение трех дней со дня принятия решения.

3.10. Решение КТС подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

3.11. В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок работнику выдается КТС удостоверение, являющееся исполнительным документом. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд. На основании удостоверения, выданного КТС и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

#### **4. Обжалование решений КТС**

4.1. В случае если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен КТС в десятидневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

4.2. Решение КТС может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.