

Муниципальное бюджетное дошкольное общеобразовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида «Сказка» города Тетюши»
Тетюшского муниципального района Республики Татарстан

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом
МБДОУ «Детский сад комбинированного вида «Сказка»
на 2021- 2023годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошёл уведомительную регистрацию

в органе по труду в Государственном учреждении Центре занятости населения
Тетюшского района Республики Татарстан

Регистрационный № 26 от «11» мая 2021 года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)

инспектор Вигоров А.В. Вигоров

(должность, ф.и.о. и подпись)

- В Тетюшской районной организации татарской республиканской
общественной организации профсоюза работников народного образования и
науки РФ

Регистрационный № 12 от «30» апреля 2021 года

Председатель Тетюшского СПО (Л.А. Андреева)



СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
2. Развитие социального партнерства и координация действий сторон.....	7
3. Обязательства сторон в области экономики и управления.....	9
4. Развитие педагогического потенциала.....	11
5.Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха	13
6. Оплата и нормы труда.....	26
7. Подготовка кадров. Обеспечение занятости	34
8. Улучшение условий и охраны труда. Безопасность детского сада	38
9. Социальные гарантии и льготы	47
10. Пенсионное обеспечение	51
11. Молодёжная политика.....	52
12. Гарантии профсоюзной деятельности.....	54

Приложения

Перечень приложений к Коллективному договору

1. Положение об условиях оплаты труда работников образования
2. Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС).
3. Положение о комиссии по охране труда.
4. Соглашение по охране труда.
5. Положение о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах.
6. Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты.

I. Общие положения

1.1. Коллективный договор (Далее — договор) заключен между работодателем и работниками (далее — стороны) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ «Детский сад комбинированного вида «Сказка» города Тетюши» (Далее — детский сад).

1.2. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (Далее — ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, отраслевым Соглашением между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки на 2021-2023 соглашением между Исполнительным комитетом Тетюшского муниципального района РТ, МКУ «Отдел образования Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района РТ» и Тетюшской районной организацией Татарской республиканской организации общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2023 гг. с целью определения взаимных обязательств сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников, обеспечению стабильной и эффективной деятельности ДОУ, повышения социальной защищенности работников, выполнения требований трудового законодательства. взаимной ответственности сторон за результаты деятельности работников,

1.3. Сторонами настоящего договора являются:

- работодатель МБДОУ «Детский сад комбинированного вида «Сказка» города Тетюши», в лице заведующего ДОУ Яшуковой Тамары Николаевны, действующего на основании Устава ДОУ (Далее — работодатель),

- работники детского сада, в лице своего полномочного представителя — председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Абдурахмановой Анюзы Вилдановны (далее — профком детского сада);

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

1. 4. Стороны согласились в том, что:

1.4.1. Договор заключен с учетом действующего на момент его подписания законодательства РФ, РТ, нормативных правовых актов Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района,

1.4.2. Договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до подписания нового коллективного договора.

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

1.4.4. В течение срока действия договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Принятые сторонами изменения и дополнения к договору оформляются совместным решением, которое является неотъемлемой частью договора. Пересмотр обязательств настоящего договора не может привести к снижению уровня социально-экономического положения работников.

1.4.5. Договор, а также внесенные изменения и дополнения в течение 7 дней со дня подписания направляются на уведомительную регистрацию в ГКУ «Центр занятости населения Тетюшского района» и в Тетюшскую районную организацию Татарской республиканской организации общественной

организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.4.6. Договор распространяется на всех работников ДОУ,

1.4.7. Положения 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 профсоюза.

1.4.8. Профком 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 счет профсоюзной организации.

1.4.9. Текст коллективного договора, приложения и изменения к нему размещаются на официальном сайте детского сада в информационной сети «Интернет».

1.5. Стороны принимают меры по выполнению норм Республиканского стандарта «О социальной ответственности» одобренного Республиканской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений

1.6. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.6.1. Работодатель:

- признавать профком ДОУ единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально—экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда.

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения; познакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, работников детского сада, а также вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, отчетов представителей сторон договора, через информационные стенды и др.

1.6.2. Профком детского сада:

- содействовать эффективной работе ДОУ;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств;

Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется:

- комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства, созданным в целях проведения коллективных переговоров, подготовки проектов договора, соглашений и их заключения, разработки и утверждения ежегодных планов, мероприятий по их выполнению с указанием конкретных сроков и ответственных лиц (*Приложение №1*) Не реже 1 раза в год комиссия отчитывается о выполнении договора на общем собрании трудового коллектива;

1.7. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются комиссией.

1.8. Договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования детского сада, расторжения трудового договора с заведующим детского сада;
- в течение всего срока реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) детского сада;
- при смене формы собственности детского сада договор сохраняет свое действие в течение 3-х 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 детского сада, в течение всего срока проведения ликвидации.

II. Развитие социального партнерства и координация действий сторон

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие школы и необходимость улучшения социально-экономического положения работников Стороны договорились:

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

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений и по другим социально-значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей сторон в работе своих руководящих органов 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,

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

Работодатель:

2.2. 1. При разработке проектов локальных нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информирует о них профком детского сада.

2.2.2. Содействует участию представителей профкома в работе в работе органов управления детского сада, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности детского сада.

Профком детского сада:

2.3.1. Принимает участие в разработке локальных нормативных актов детского сада, затрагивающих права и интересы работников.

2.3.2. Способствует соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.3.3. Вносит предложения работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению детским садом, ведению переговоров по совершенствованию обязательств договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития.

III. Обязательства сторон в области экономики и управления

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие школы и необходимость улучшения социально-экономического положения работников, Стороны договорились:

3.1. 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.

3.1.1 Совместными усилиями способствовать реализации в полном объеме приоритетных национальных образовательных проектов,

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

3.1.3. В установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании республиканского бюджета обращаться в органы исполнительной и законодательной власти Республики Татарстан для решения следующих вопросов:

- перед усмотрение в республиканском бюджете выделение средств на:
 - негосударственное пенсионное обеспечение работников системы образования с целью дополнительного пенсионного обеспечения;
- охрану труда и пожарную безопасность, 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 обучение, дополнительное профессиональное образование

педагогических кадров;

- санаторно-курортное лечение работников образовательных организаций и их детей;

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

3.2. Работодатель:

3.2. 1. Добивается полного и своевременного финансирования детского сада в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными законами о федеральном и республиканском бюджете.

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

3.2.3. Предоставляет Республиканскому комитету профсоюза 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.

3.2.4. Обеспечивает участие представителей профкома в совещаниях и других мероприятиях.

3.3. Профком:

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

3.3.2. Оказывает членам Профсоюза бесплатную консультационную помощь в вопросах применения трудового законодательства.

3.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

3.3.4. Содействует предотвращению в детском саду коллективных трудовых споров.

3.3.5. Проводит экспертизу проектов локальных нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников.

3.3.6. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных документов.

IV. Развитие педагогического потенциала

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

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 т.ч. информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности.

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

4.1.4. Обеспечивать реальные возможности организации и проведения аттестации педагогических работников, обеспечить работу экспертов из числа привлеченных специалистов и работников.

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

4.1.6. Обеспечить организацию и проведение мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса педагогических работников: конкурса «Воспитатель года» и других мероприятий по организации общественно-профессионального обсуждения вопросов профессионального развития педагогов: проведение семинаров и открытых дискуссий, форумов, круглых столов; - мероприятия по формированию позитивного имиджа педагогических работников, раскрывающие задачи и условия профессиональной деятельности и др.;

. проводить совместную работу с ассоциациями молодых педагогов Республики Татарстан и творчески работающих педагогов, советов ученых, советов ветеранов педагогического труда для формирования и распространения позитивного имиджа педагогического работника.

4.1.7. Организовать работу внештатных корреспондентов для пропаганды деятельности профсоюзной организации, для повышения профессионального престижа работников образования.

4.2. Способствовать реализации правового статуса педагогических работников, установленного законодательством об образовании, включая право на защиту профессиональной чести и достоинства.

V. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны подтверждают, что:

5.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с трудовым законодательством российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевым, территориальным соглашениями, настоящим договором, Правилами внутреннего трудового распорядка.

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 передается 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 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 рабочих 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 (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный 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, отраслевым, территориальным Соглашениями, настоящим договором, Правилами внутреннего трудового распорядка.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах (сторонах) трудового договора.

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

✓ дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, а 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);

✓ гарантии и компенсации за 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 труда на рабочем месте;

✓ условие 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 (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 Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения

учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» 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 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 ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

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

5.1.6. 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 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»,

Наименования должностей и профессий работников ДОУ 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.

5.1.7. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с уставом детского сада, 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. 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.

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.

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

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

В период работодатель обеспечивает работника необходимым для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации, производит 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, которые принимается с учетом мнения профкома.

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.

Заведующий детского сада при направлении работника на повышение квалификации на дистанционной форме (с применением дистанционных образовательных технологий) обязан приравнять указанное обучение к обучению, осуществляемому с отрывом от работы. Внести в коллективный договор, при необходимости и в трудовые договоры работников соответствующие изменения.

5.3. В реализации пп.2 п. 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». 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.

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 аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемой детским садом, в состав которой включается председатель выборного профсоюзного органа.

5.5. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Министерством образования и науки Республики Татарстан, с участием представителя республиканского комитета профсоюза.

5.6. Стороны гарантируют работникам образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных 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:

5.7. 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 Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов

педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.8. 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 детского сада, и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.9. Общим выходным днем является 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.

5.10. Педагогические работники имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

Другим работникам ежегодно предоставляется 28 оплачиваемых календарных дней отпуска,

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

5.11. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения профкома. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись 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.

Отдельным категориям работников, в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.11.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён 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 В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем 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 непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.11.2. 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.

5.11.3. 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 ежегодно от оплачиваемого

отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из той 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 соответствующих условиях.

5.12. 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 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность длительного отпуска сроком до одного года»,

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику в любое удобное для него время, на основании заявления, в котором указывается продолжительность длительного отпуска и оформляется приказом заведующего детского сада.

Длительный отпуск:

- по желанию работника может быть предоставлен сроком от нескольких месяцев до одного года;
- присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску;
- не может быть разделен на части;
- предоставляется без сохранения заработной платы.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней

нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Работник вправе приступить к работе, прервав длительный отпуск в любое время. Заявление о прекращении отпуска полагается не позднее трех рабочих дней до выхода на работу

5.12.1. Работникам - совместителям, работающим в детском саду, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, по соглашению сторон может предоставляться отпуск такой же продолжительности при условии, если это отрицательно не скажется на деятельности детского сада, Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

Работодатель может отказать в предоставлении длительного отпуска в случае, когда работник был предупрежден в установленном законом порядке о расторжении трудового договора по инициативе администрации в связи с ликвидацией, реорганизацией, сокращением численности или штата работников.

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

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

5.13. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ предоставлялся ежегодный дополнительный оплачиваемый продолжительностью не менее 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда .

5.14. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются в муниципальных учреждениях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

5.15. Работникам может предоставляться отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы; свадьбы детей; рождения ребенка, смерти членов семьи и другим уважительным причинам) на условиях, предусмотренных пунктом 9.1.2. настоящего Договора.

5.16. 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 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»)

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

5.18. Профком осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права, в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с законодательством, Уставом Профсоюза; вносит работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

VI. Оплата и нормы труда

6.1. Стороны подтверждают, что:

6.1.1. 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.

6.1.2. Система оплаты труда работников устанавливается настоящим договором, *Положением об оплате труда работников детского сада*, принятым по согласованию с профкомом детского сада 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 Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района Республики Татарстан. В детском саду устанавливается повременная форма оплаты труда.

6.1.3. Вопросы оплаты труда регулируются постановлением Кабинета Министров РТ 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.

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

6.2. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств детского сада на текущий финансовый год, определенного в

соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в смете образовательной организации с учетом:

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

6.2.1. Базовые оклады работников устанавливаются Положением об оплате труда работников детского сада на основе профессиональных квалификационных групп в соответствии постановлением КМ РТ №412 от 31.05.2018.

6.2.2. 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 устанавливается детским садом в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно, по согласованию с профкомом и закрепляются в Положении об оплате труда работников детского сада.

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 организации.

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

При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности в 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 получает 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 профкомом (принцип прозрачности).

Премииальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за определенный период времени (месяц, к юбилейным датам, получению знаков отличия).

6.3.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями и 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.

6.4. 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, причитающихся работнику; размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома 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 или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

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 15 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 профкома 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 об оплате труда работников детского сада.

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

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.

6.9. Работа в выходной день и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в 2-м 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)

Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором,

локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, 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 $2/3$ средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее $2/3$ 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 образовательной деятельности образовательной организации в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и воспитанников, работникам образовательной организации сохраняется выплата средней заработной платы.

6.11. При нарушении работодателем установленного срока 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 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 мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

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

6.14. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности с Метом страхового стажа в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2006 года 255-03 «Об обязательном социальном страховании на случай временной 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 (должностном) оклада) оклада за каждый час работы.

6.16. Профком детского сада:

6.16.1. Принимает участие в работе тарификационной комиссии, разработке всех локальных нормативных документов школы по оплате труда,

6.16.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

6.16.3. 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.

VII. Подготовка кадров. Обеспечение занятости.

Стороны признают, что гарантированная занятость является одним из важнейших условий жизнеобеспечения работников, и несут ответственность за принятие мер по обеспечению их стабильной занятости

7.1. Работодатель:

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

7.1.2. Разрабатывает систему мер по повышению квалификации, профессиональному обучению работников, чей уровень квалификации не

соответствует требованиям профессиональных стандартов и дополнительному профессиональному образованию работников.

7.1.3. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

7.2. профком:

7.2.1. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации детского сада, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников, осуществляет контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

7.2.2. Консультирует с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работникам школы при реорганизации и ликвидации образовательной организации.

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

7.3. Стороны договорились:

7.3.1. 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 работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.3.2. При проведении структурных преобразований в детском саду не допускать массовых сокращений работников, заранее планировать трудоустройство уволенных по сокращению работников,

7.3.3. Считать критериями массового увольнения работников:

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

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

Работникам, получившим уведомление об увольнении по л. 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.

увольнять штатных работников из числа преподавательского состава в связи с сокращением численности (штата) только по окончании учебного года.

7.3.5. При сокращении численности или штата работников детского сада преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренного ст. 179 ТК РФ, пользуются:

- работники пред пенсионного 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 организациях;
- одинокие матери (отцы) воспитывающие детей до 16 лет; проработавшие в детском саду более 10 лет;
- председатель профкома, не освобожденный от основной работы, как в период исполнения им этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

7.3.6. Увольнение работников по п.2 части 1 ст.81 ТК РФ, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации детского сада.

7.3.7. 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 детском саду, в том числе, на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из детского сада в связи с сокращением численности или штата работников.

7.3.8. Принимать меры по предупреждению массового высвобождения работающих, экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников и обучающихся при реорганизации и ликвидации организации; проводят с этой целью взаимные консультации, принимают согласованные меры.

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

7.3.10. Ежемесячно предоставлять 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 в письменной форме сообщить об этом органы службы занятости в течении трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий, согласно ст.25 Закона РФ от 19.04. 1991 № 1032-1 «О занятости населения в РФ».

VIII. Улучшение условий и охраны труда. Безопасность детского сада

8.1. Стороны подтверждают:

условия труда работников, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда, закрепленным в Трудовом кодексе РФ, Законе Республики Татарстан от 10.12.1997 № 1417 «Об охране труда в Республике Татарстан», иных нормативно-правовых актах.

8.1.1. На время приостановки работ (учебной деятельности) в детском саду, группе и т.п. 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.

8.1.2. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности угрожающего его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты,

работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой, как простой не по вине работника.

8.1.3. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. либо выполнения 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.

8.1.4. С целью предотвращения террористических угроз и других противоправных действий, препятствующих безопасному нахождению детей и сотрудников в детском саду, устанавливаются видеокамеры, которые позволяют передавать информацию о происходящем на охраняемой зоне. Информация, полученная в ход видеонаблюдения, может быть использована только в целях обеспечения безопасности сотрудников и воспитанников.

8.2. Работодатель: Осуществляет руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в детском саду.

8.2.1. Предусматривает в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по созданию безопасных условий труда, обеспечению требований законодательства об охране труда 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 менее 0,2% от суммы на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

В целях выполнения установленных нормативов по финансированию мероприятий охраны труда использует возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%), перечисленных в Фонд социального страхования РФ на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Минтруда РФ от 10.12.2012 №580 – н.

8.2.2. Осуществляет ежегодное планирование мероприятий по охране труда, разрабатывает соглашение по охране труда на основании Приказа Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181 н «Об утверждении Типового

перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков».

Результаты его выполнения обсуждаются на общем собрании коллектива детского сада не реже 1 раза в полугодие.

8.2.3. Разрабатывает и утверждает локальные нормативные акты по охране труда и обеспечивает их соблюдение работниками детского сада..

8.2.4. В соответствии с требованиями Постановления Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01. 2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» организует проведение обучения по охране труда, проверке знаний требований по охране труда работников.

8.2.5. Осуществляет своевременное расследование, учет и анализ причин несчастных случаев с работниками с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.2.6. Ежегодно (не позднее февраля) информирует профком о состоянии охраны труда, 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.

8.2.7. Обеспечивает организацию и проведение технической экспертизы зданий и сооружений детского сада с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно - гигиеническим нормам и требованиям.

8.2.8. Приостанавливает частично или полностью деятельность детского сада при возникновении опасности для жизни и здоровья детей и работников до полного устранения причин опасности.

8.2.9. Направляет в профком детского сада для согласования все принимаемые решения (приказы) по вопросам охраны труда и здоровья работников и воспитанников.

8.2.10. Разрабатывает положение о системе управления охраной труда детского сада и обеспечивает ее внедрение и функционирование в соответствии с требованиями ст. 212 ТК РФ.

8.2.11. Создает на паритетной основе и способствует деятельности в детском саду комиссии по охране труда в соответствии с требованиями ст.218 ТК РФ.

8.2.12. Обеспечивает проведение обучения и проверку знаний по охране труда работников, уполномоченного лица по охране труда, членов комиссии по охране труда в соответствии с требованиями Постановления Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».

8.2.13. Обеспечивает проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, в соответствии с требованиями Приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302 н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых

проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», а так же Постановления Кабинета Министров РТ 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,

8.2.14. Обеспечивает за счет средств работодателя обязательное психиатрическое освидетельствование работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в т.ч. деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности».

8.2.15. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников в соответствии с требованиями Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев».

8.2.16. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.2.17. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с требованиями ст.92, 117 и 147 ТК РФ. Обеспечивают сохранение за работником установленных уровней гарантии и компенсации за работу во

вредных и (или) опасных условиях труда до улучшения условий труда, подтвержденного результатами СОУТ.

8.2.18. Обеспечивает работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты в порядке, определенном Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (утв. приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 №290 н) и в количестве не ниже определенных Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н).

8.2.19. Обеспечивает работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с требованиями Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»,

8.2.20. Обеспечивает технической инспекции труда Профсоюза, внештатным техническим инспекторам Профсоюза, уполномоченному по охране труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда беспрепятственное посещение детского сада, рабочих мест без предварительного уведомления, в целях проведения проверок условий и охраны труда в детском саду, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников, а также организует помощь в предоставлении им средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проведению обследований состояния охраны труда.

8.2.21. Обеспечивает выполнение представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченного лица по охране труда профкома, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

8.2.22. Обеспечивает работу уголка охраны труда в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 17.01.2001 № 7 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

8.2.23. Обеспечивает наличие в структурных подразделениях нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

8.3. Профком детского сада:

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

8.3.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в школе, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим договором, соглашениями по охране труда.

8.3.3. Заключает с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год и осуществляет контроль за выполнением мероприятий, включенных в него.

8.3.4. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников детского сада.

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

8.3.6. Принимает участие в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками школы во время исполнения ими своих должностных обязанностей,

- 8.3.7. Содействует созданию в детском саду комиссии по охране труда.
- 8.3.8. Получает информацию от заведующего и иных должностных лиц детского сада о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний.
- 8.3.9. Организует избрание уполномоченного по охране труда и его обучение.
- 8.3.10. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения нормативных требований по охране труда, пожарной, экологической безопасности.
- 8.3.11. Предъявляет к должностным лицам требования о приостановке работы, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни и здоровью работающих.
- 8.3.12. Изучает и заслушивает на заседаниях профкома вопросы состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности в детском саду.
- 8.3.13. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, предоставляют интересы членов Профсоюза в

8.4. Работодатель и профком:

- 8.4.1. Осуществляют совместно контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля и информирование работников о принимаемых мерах.
- 8.4.2. Используют возможность возврата части страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

8.4.3. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченного лица по охране труда профкома, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

IX. Социальные гарантии и льготы

Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ).

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

9.1.1. Предоставлять 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, с учетом специфики работы.

9.1.2. Предоставлять работникам оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:

- бракосочетание работника — три рабочих дня;
- бракосочетание детей — один рабочий день;
- родителям первоклассников — 1 сентября; родителям выпускников в день последнего звонка;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги — 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 боевых действий — один день в квартал;

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

9.1.4. Выплачивать 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 заведующему детского сада в размере должностного оклада. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются заведующим детского сада при составлении сметы расходов на очередной финансовый год.

9.2. Стороны подтверждают:

9.2.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законом

9.2.2. Прохождение за счет средств работодателя предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, обязательного психиатрического освидетельствования, обучения по программам санитарно-гигиенического минимума, с целью определения их пригодности к порученной работе, предупреждению профзаболеваний и распространения инфекционных заболеваний,

9.2.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или 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 ТК РФ.

Необходимо учитывать, что гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, представляются 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).

9.2.4. 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, 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 и 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.

9.2.5. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством (федеральный закон от

29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»),

9.2.6. установить доплату не освобожденному председателю профкома детского сада за счёт средств организации в размере 2% от ставки

9.3. Оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

9.3.1. С согласия работников создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки,

9.3.2. Ежегодно выделяет для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям: - оказание материальной помощи;

- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда;
- - социальные программы для членов Профсоюза,

9.3.3. Участвует в реализации социальных проектов Республиканского комитета Общероссийского Профсоюза образования для членов профсоюза:

- льготные путевки в санатории ФПРТ, объединения профкурорт ФПРТ;
- отдых в Крым по проекту «За здоровьем в Крым»;
- санаторные путевки «Мать и дитя» бесплатно по проекту «Мы вместе, мы рядом!» для работников, воспитывающих детей ограниченными возможностями здоровья;
- санаторный отдых по программе «Тур выходного дня»

- льготный потребительский кредит в кредитных организациях на территории Республики Татарстан;
- единовременная материальная помощь членам Профсоюза из республиканского фонда «Социальная поддержка членов Профсоюза» (согласно Положению);

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

9.3.5. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот

Х. Пенсионное обеспечение

10.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 № 2703 «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда Российской Федерации 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.

10.2. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам в соответствии с пенсионным законодательством проводит работу по реализации Федеральных законов (УГ 15.12.2001 №167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», от 28.12.2013 №400-ФЗ «О страховых пенсиях в Российской Федерации», от 07.05.1998 №75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах», Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы РФ (распоряжение

Правительства РФ от 25, 12.2012 № 2524-р) 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 № 84 «О негосударственном пенсионном обеспечении отдельных работников бюджетной сферы Республики Татарстан».

10.4. Стороны, при обращении членов профсоюза содействуют формированию пакета документов (сбора доказательной базы), осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную страховую пенсию в судебных инстанциях.

XI. Молодежная политика

Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в детском саду:

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований с целью закрепления их в детском саду;
- закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в школе;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе;
- материальное стимулирование ежемесячной стимулирующей надбавкой молодых педагогов в соответствии с постановлением Кабинета Министров РТ от 29.12.2018 № 1270 «Об установлении ежемесячной стимулирующей надбавки педагогическим работникам — молодым специалистам»;

- дальнейшее развитие действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;
- содействие в самоорганизации молодежи с целью реализации ее общественно полезных инициатив и интересов;
- развитие партнерских отношений с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики профсоюза, обучение опыта, совершенствование форм и методов работы с молодежью в организациях профсоюза;
- обеспечение участия в мероприятиях по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов: республиканских конкурсов «Воспитатель года» в номинации «Педагогический дебют»;
- продолжение совместной работы с ассоциацией молодых педагогов Республики Татарстан 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.

XII. Гарантии профсоюзной деятельности

12.1. Стороны подтверждают, что:

12.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, специальной оценки условий труда, охраны труда и т.д. принимаются работодателем с учетом мнения профкома детского сада.

Аттестация работников производится при участии представителя профкома детского сада.

12.1.2 В соответствии со ст_377 ТК РФ, федерального закона от 12.01 .1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях

деятельности», ст.23 Закона РТ от 18.01. 1995 № 2303-ХІІ «О профессиональных союзах» профкому детского сада. предоставляется и безвозмездное пользование помещению, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное с отоплением и освещением, оборудованное средствами связи (в т.ч. компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др. в целях реализации уставной деятельности, а также предоставляет возможность размещения.

12.1.3. Профком детского сада 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 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»), так как данные обрабатываются в связи с членством в общественном объединении.

Распространение раскрытие персональных данных третьим лицам профкомом школы осуществляются только с согласия в письменной форме субъекта персональных данных.

При обращении к Работодателю (его представителю) представителей профкома детского сада. 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.

12.1.4. В соответствии со ст.25 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.20 Закона РТ от 18.01.1995 № 230.3-ХІІ «О профессиональных союзах» работники, входящие состав профкома детского сада 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.

12.1.5. Члены профкома детского сада 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 на время краткосрочной профсоюзной учебы.

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

12.1.7. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, (ст. 82, 373, 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, 144 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (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 размеров доплат за вредные и(или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ)
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм 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);
- другие вопросы, затрагивающие социально - трудовые права работников, предусмотренные действующим законодательством.

12.2. Значимость общественной работы в качестве председателя, члена профкома, уполномоченного по охране труда учитывается при поощрении работников.

12.3. В соответствии со ст. 370 ТК РФ, ст.23 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», профком вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах.

12.4. Стороны совместно представляют (ходатайствуют) к присвоению почетных званий, грамот Республики Татарстан и российской Федерации наиболее отличившихся профсоюзных работников

12.5. 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 счет Тетюшской территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, 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 профком школы представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями).

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

12.7. Председателю профкома и его представителю предоставляется возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления детского сада при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников

12.8. Профкому детского сада, 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, охраны труда.

12.9. Интересы, отраженные в данном договоре, могут быть реализованы только при условии обязательного выполнения сторонами всех взятых на себя сторонами обязательств.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида
«Сказка» города Тетюши»

_____ Т.Н.Яшукова

(подпись, Ф.И.О.)

«__» _____ 2021 г.

От работников:

Председатель профкома МБДОУ
«Детский сад комбинированного
вида «Сказка» города Тетюши»

_____ А.В. Абдурахманова

(подпись, Ф.И.О.)

«__» _____ 2021 г.

М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

1. Общие положения

1.1. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в детском саду (далее - Комиссия) действует в соответствии с законодательными актами Российской Федерации, регулирующими вопросы социального партнерства, Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Принципы деятельности Комиссии:

- уважение и учет интересов сторон;
- полномочность сторон;
- полнота представительства;
- равноправие сторон;
- регулярность проведения консультаций и переговоров;
- добровольность принятия обязательств сторонами;
- реальность обеспечения принятых обязательств;
- систематичность контроля за выполнением принятых сторонами соглашений; - ответственность сторон.

2. Порядок формирования Комиссии

2.1. Комиссия формируется из равного числа представителей администрации и профкома школы.

2.2. Инициатива формирования Комиссии может исходить от любой из сторон.

2.3. Члены Комиссии от каждой из сторон (постоянные члены) определяются сторонами самостоятельно на равноправной основе,

2.4. Комиссия может создавать рабочие группы.

3. Цели и задачи Комиссии

3.1. Основными целями комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателя; - регулирование социально-трудовых отношений в детском саду.

3.2. Основными задачами комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключения коллективного договора на очередной срок;
- урегулированию разногласий, возникающих в ходе реализации коллективного договора.

4. Права Комиссии

4.1. Вносить предложения о привлечении к ответственности лиц, не выполняющих территориальное, отраслевое соглашения. коллективный договор.

4.2. Получать необходимую информацию и материалы о социально-экономическом положении школы, иную информацию, необходимую для подготовки проекта коллективного договора, организации контроля за его выполнением, а также ведения переговоров.

5. Порядок работы Комиссии

5. 1. Комиссия осуществляет свою работу в соответствии с планом заседаний Комиссии, формируемым на основе поступивших предложений сторон, и утверждается решением Комиссии ежегодно.

План заседаний Комиссии содержит: дату заседания, сторону, ответственную за проведение заседания, формулировку вопросов, для обсуждения, сторону, ответственную за подготовку каждого вопроса, с указанием при необходимости ответственного лица.

По согласованию сторон в план заседаний Комиссии могут быть внесены дополнения и изменения,

5.3. Каждая из сторон имеет право привлекать к работе Комиссии с правом совещательного голоса консультантов в количестве, не превышающем половину нормы представительства сторон.

5.4. В случае предложения одной из сторон о проведении внеочередного заседания Комиссии оно должно быть проведено в течение 10 календарных дней с момента получения сторонами соответствующего предложения. Изменение данного срока допустимо при согласии сторон.

5.5. Комиссия правомочна принимать решение, если на ее заседании присутствует две трети ее членов (от каждой стороны).

5.6. Решение по всем вопросам, рассматриваемым Комиссией, принимается при согласии сторон, то есть в случае принятия большинством участвующих в заседании представителей от каждой из сторон, Решение, принятое таким образом, обязательно для исполнения каждой из сторон.

5.7. Каждая из сторон обязана представлять имеющуюся на ее распоряжении информацию, необходимую для работы Комиссии.

6. Контроль за исполнением решений Комиссии

Не менее 2-х раз в год на рассмотрение Комиссии вносятся вопросы об итогах выполнения Коллективного договора и принятых Комиссией решений

СОСТАВ

комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в детском саду

Приложение 2

к Коллективному договору МБДОУ
«Детский сад комбинированного вида «Сказка»
города Тетюши» на 2021-2023 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида
вида
«Сказка» города Тетюши»
Тетюши»
_____ (А.В.Абдурахманова)
(Т.Н.Яшукова)

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МБДОУ «Детский сад
комбинированного
«Сказка» города

ПОЛОЖЕНИЕ о комиссии по трудовым спорам

1. Общие положения

1.1. Комиссия по трудовым спорам (Далее - КТС) является досудебным органом, наделенным полномочиями разрешать индивидуальные трудовые споры, возникающие в организации, за исключением тех, по которым законодательством установлен иной порядок рассмотрения (статья 385 Трудового кодекса Российской Федерации)

1.2. В своей деятельности КТС руководствуется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.3. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии осуществляется работодателем

1.4. Комиссия по трудовым спорам никому не подчинена. О своей деятельности отчитывается перед создавшим её общим собранием по мере необходимости.

Индивидуальный трудовой спор — 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

т.ч. об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в КТС или в иной орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, состоящим в трудовых отношениях с работодателем; работодателем и лицом, состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора,

1.3. КТС несет ответственность за соответствие принимаемых решений законодательству Российской Федерации и Республики Татарстан.

II. Задачи комиссии

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров вне зависимости от того, является ли работник штатным или нештатным, временным, совместителем, вне зависимости от членства профсоюзной организации.

III. Компетенция КТС

3.1. В соответствии со ст. 385 ТК РФ КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами установлен другой 3,2, КТС рассматривает индивидуальный трудовой спор, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем, 3.3, К компетенции КТС относятся споры:

- о переводах на другую работу;
- применении иных условия трудового договора;
- об индивидуальной норме и режиме рабочего времени;
- о продолжительности и использовании работником полагающегося ему отдыха, в том числе ежегодного оплачиваемого отпуска;
- наложении дисциплинарных взысканий;
- об оплате труда;
- другие споры, связанные с применением к работнику условий труда, установленных законодательством, Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, а также с соблюдением условий трудового договора.

3.4. КТС не рассматривает споры, разрешение которых законом отнесено к компетенции суда (восстановление на работе, взыскание морального вреда и др.). В том случае, если работник обратился с заявлением в КТС о рассмотрении спора не подведомственного ей, комиссия вправе рассмотреть данное заявление и выдать разъяснение по спорному вопросу, которое будет носить рекомендательный характер,

IV. Порядок формирования и работы КТС

4.1. КТС формируется на паритетных началах из равного числа представителей работников и работодателя по 4 человека с каждой стороны, Общая численность КТС 8 человек.

4.2. Представители работников в КТС избираются общим собранием работников детского сада. Представители работодателя назначаются в комиссию заведующим детского сада. Заведующий детского сада не может входить в состав КТС.

При выбытии отдельных членов КТС они заменяются другими в установленном для их избрания порядке, По решению общего собрания возможен досрочный отзыв члена комиссии, если выявится его недостаточная компетентность, недобросовестность, недостаточно ответственное отношение к участию в работе комиссии.

4.3. КТС считается сформированной и приступает к работе с момента избрания всего состава. Состав КТС утверждается сроком на три года приказом заведующего детского сада. По истечении указанного срока избираются и назначаются новые члены КТС.

4.4. В состав комиссии входит председатель, заместитель председателя, секретарь и другие члены комиссии. Председатель, заместитель и секретарь комиссии избираются простым большинством голосов членов комиссии из числа лиц, входящих в ее состав на первом ее заседании, назначаемом приказом заведующим детского сада. Председатель КТС:

- организует подготовку к рассмотрению поступившего заявления;
- ведет заседания КТС;
- организует ведение делопроизводства;
- подписывает протоколы КТС.

Секретарь КТС:

- ведет протоколы КТС, организует подготовку необходимых материалов для проведения заседания;
- информирует членов КТС о месте, времени проведения и повестке дня заседания; оформляет копии решения комиссии.

Заместитель председателя КТС исполняет обязанности председателя КТС в его отсутствие.

4.5. Заседания КТС созываются председателем КТС, а в его отсутствие — зам председателя по мере необходимости.

4.6. Явка членов КТС на ее заседания обязательна. Исключением является отсутствие члена КТС на работе.

4.7. Перед началом заседания КТС в протоколе регистрируются все явившиеся ее члены.

4.8. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

4.9. Решения КТС принимаются открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

4.10. В решении комиссии по трудовым спорам указывается:

— наименование работодателя;

- наименование структурного подразделения, 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.

4.11. Надлежаще заверенные копии решения комиссии вручаются работнику и работодателю или их

28

5. Срок обращения. Порядок рассмотрения споров. Исполнение решений КТС. Обжалование.

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

5.2. Заявление работника, поступившее в комиссию, в котором он изложил существо трудового спора, подлежит обязательной регистрации и рассматривается в течение десяти дней со дня его подачи.

5.3. Работник и работодатель своевременно уведомляются КТС о месте, дате и времени заседания КТС.

5.4. Работник до начала заседания КТС может взять свое заявление обратно или отказаться от предъявляемых требований непосредственно на заседании КТС,

5.5. В назначенное для разбирательства дела время председатель КТС открывает заседание и объявляет, какое заявление подлежит рассмотрению.

5.6. Секретарь докладывает КТС, кто из вызванных по рассматриваемому делу лиц явился, извещены ли не явившиеся лица и какие имеются сведения о причинах их отсутствия.

5.7. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника. В случае неявки работника или его представителя на заседание комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин КТС может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что

не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного для его подачи.

5.8. Отсутствие представителя работодателя на заседании КТС не является причиной переноса рассмотрения.

5.9. Комиссия имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии работодатель обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.

5.10. Принятие решения КТС завершает рассмотрение спора.

5.11. Решение комиссии подлежит исполнению работодателем в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

5.12. В случае неисполнения решения КТС в установленный срок одна из сторон имеет право обратиться в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

5.13. Решение КТС может быть обжаловано работником или работодателем в суде в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии, В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу,

VI. Права и обязанности члена КТС

6.1. Член КТС имеет право:

- в случае несогласия с принятым на заседании решением излагать в письменной форме свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания КТС;
- принимать участие в подготовке заседаний КТС;
- обращаться к председателю КТС по вопросам, входящим в компетенцию КТС .

6.2. член КТС обязан:

- участвовать в заседаниях КТС;
- соблюдать требования законодательных, иных нормативных правовых актов при реализации своих функций;
- не разглашать конфиденциальные сведения, ставшие ему известными в ходе работы в КТС;
- в случае возникновения личной заинтересованности, способной повлиять на объективность решения, сообщить об этом КТС и отказаться в письменной форме от участия в ее работе.

VII. Делопроизводство

7.1. Заседания и решения КТС протоколируются. Протоколы заседаний ведутся в печатном виде в соответствии с Инструкцией по делопроизводству. Протокола подписываются председателем КТС и секретарем,

7.2. Протоколы КТС детского сада хранятся в соответствии с установленными требованиями.

7.3. Ответственность за делопроизводство возлагается на председателя КТС

VIII. Заключительные положения

8.1. Положение о комиссии по трудовым спорам принимается общим собранием работников школы с учетом мнения профкома школы, утверждается и вводится в действие приказом директора школы.

8.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся собранием работников школы в случае необходимости с учетом мнения профкома школы, утверждаются и вводятся в действие приказом директора школы и регистрируются в установленном порядке.

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по охране труда

1. Общие положения

1.1. Положение о комиссии по охране труда (Далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 21 8 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.06.2014 № 412н «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда» с целью организации совместных действий работодателя, работников, профкома по обеспечению требований охраны [труда, предупреждению производственного травматизма у профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников,

1 2. Комиссия по охране труда (далее — комиссия) является составной частью системы управления охраной труда у работодателя, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда.

1.3. В своей деятельности комиссия руководствуется законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Татарстан об охране труда, отраслевым, территориальным соглашениями, коллективным договором (соглашением по охране труда) и локальными нормативными актами школы,

1.4. Комиссия взаимодействует с органом Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района Республики Татарстан в области охраны труда, органами государственного надзора (контроля) за соблюдением трудового законодательства Республики Татарстан, другими органами государственного надзора (контроля), а также с технической инспекцией труда профсоюзов.

1.5. Члены комиссии проходят в установленном порядке обучение по охране труда за счет средств работодателя или средств финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (приказ Минтруда России от 10.12.2012 № 580н).

II. Задачи комиссии

- 2.1. Разработка на основе предложений членов комиссии программы совместных действий работодателя, профсоюзного комитета по обеспечению соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.
- 2.2. Организация проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка по их результатам, а также на основе анализа причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости предложений работодателю по улучшению условий и охраны труда,
- 2.3. Содействие работодателю в информировании работников школы о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

III. Функции комиссии

Функциями комиссии являются:

- 3.1. Рассмотрение предложений работодателя, работников, профкома с целью выработки рекомендаций по улучшению условий и охраны труда работников.
- 3.2. Содействие работодателю в организации обучения по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также в организации проверки знаний требований охраны труда и проведения в установленном порядке инструктажей по охране труда.
- 3.3. Участие в проведении проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, рассмотрении их результатов, выработка предложений работодателю по приведению условий и охраны труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.
- 3.4. Информирование работников школы о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний.
- 3.5. Информирование работников школы о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшей обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, содействие осуществляемому службой охраны труда работодателя контролю за обеспечением ими работников, правильностью их применения, организацией их хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания ,
- 3.6. Содействие работодателю в мероприятиях по организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и учету результатов медицинских осмотров при трудоустройстве.

3.7. Содействие своевременной бесплатной выдаче в установленном порядке работникам детского сада, занятым на работах с вредными (опасными) условиями труда, молока и других равноценных пищевых продуктов, лечебно- профилактического питания.

3.8/ Содействие работодателю в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда, обязательного солильного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществление контроля за расходованием средств, направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

3.9. Содействие работодателю во внедрении нового оборудования, средств автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания безопасных условий труда, ликвидации (сокращение числа) рабочих мест с вредными (опасными) условиями труда,

3.10. Подготовка и представление работодателю предложений по совершенствованию организации работ с целью обеспечения охраны труда и сохранения здоровья работников, созданию системы поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда.

3.11. Подготовка и представление работодателю, профкому детского сада предложений по разработке локальных нормативных актов по охране труда, участие в их разработке и рассмотрении.

IV. Права комиссии

Для осуществления возложенных функций комиссия вправе:

4.1. Получать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, наличии опасных и вредных производственных факторов и принятых мерах по защите от их воздействия, о существующем риске повреждения здоровья.

4.2. Заслушивать на своих заседаниях сообщения директора школы (его представителей), руководителей структурных подразделений и других работников школы по вопросам об обеспечении безопасных условий и охраны труда на рабочих местах работников и соблюдения их гарантий и прав на охрану труда.

4.3. Заслушивать на своих заседаниях руководителей структурных подразделений и иных должностных лиц, работников, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекшие за собой тяжелые последствия, и вносить заведующему детским садом предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.4. Участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения) по охране труда

по вопросам, находящимся в компетенции комиссии.

4.5. Вносить предложения директору школы о стимулировании работников за активное участие в мероприятиях по улучшению условий и охраны труда.

4.6. Содействовать разрешению трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, изменением условий труда, гцхдоставлением работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций.

V. Организации работы комиссии

5.1. Комиссия создается по инициативе работодателя и профкома школы на паритетной основе (каждая сторона имеет- один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны) из представителей работодателя и профессионального союза.

5.2. Численность членов комиссии — четыре человека. Срок полномочий — 2 года.

5.3. Выдвижение в комиссию представителей работников осуществляется на основании решения профкома школы, представители работодателя выдвигаются директором школы. Состав Комиссии утверждается приказом заведующим детского сада.

5.4. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителей (УГ каждой стороны социального партнерства и секретаря. Председателем комиссии является заведующий детского сада.

Председатель комиссии:

- определяет повестку дня очередного заседания и организует подготовку к нему;
- ведет заседания комиссии;
- организует ведение делопроизводства;
- подписывает протоколы комиссии;
- контролирует выполнение решений и информирует об этом членов комиссии. Секретарь комиссии:

- ведет протоколы;
- организует подготовку необходимых материалов для проведения заседания комиссии;
- информирует членов комиссии о месте, времени проведения и повестке дня заседания,

5.5. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми ею регламентом и планом работы, которые принимаются на заседании комиссии и утверждаются председателем комиссии.

5.6. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости.

5.7. Члены комиссии отчитываются не реже одного раза в год перед общим собранием работников детского сада.

5.6. Профком детского сада вправе отзывать из состава комиссии своих представителей и выдвигать в ее состав новых представителей. Работодатель вправе своим распоряжением отзывать своих представителей из состава комиссии и назначать вместо них новых представителей.

VI. Делопроизводство

6.1. Заседания комиссии оформляются протоколом в соответствии с Инструкцией по делопроизводству,

6.2. План работы, протоколы заседаний комиссии хранятся у председателя (в течение 3-х лет)

6.3. Ответственность за делопроизводство возлагается на председателя комиссии.

VII. Заключительные положения

7.1. Положение согласовывается с профкомом школы, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детского сада.

7.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся в случае необходимости с согласия профкома школы, вводятся в действие приказом директора школы и регистрируются в установленном порядке.

Положение действуют бессрочно, до принятия Положения в новой редакции.

Приложение 4
к Коллективному договору МБДОУ
«Детский сад комбинированного вида «Сказка»
города Тетюши» на 2021-2023г.г.

**Перечень
профессий и должностей на бесплатное получение работниками
специальной одежды, специальной обуви и других средств
индивидуальной защиты**

№ пп	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Нома выдачи на год(количество единиц, комплектов)
1.	Медсестра	- халат белый хлопчатобумажный, - перчатки резиновые	2 на 1 год 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

**Перечень
при выполнении которых проводятся обязательные, предварительные и
периодические медицинские осмотры работников**

При приеме на работу в МБДОУ работник проходит предварительный обязательный медицинский осмотр.

Периодичность прохождения медосмотров:
все категории работников МБДОУ ежегодно проходят 1 раз в год медосмотр и 1 раз в год флюорографию:

- заведующий ДОУ - 1раз в год;
- старший воспитатель - 1раз в год;
- методист ресурсного центра - 1раз в год;
- учитель-логопед - 1раз в год;
- педагог-психолог - 1раз в год;
- инструктор по физ. воспитанию – 1 раз в год;
- музыкальные руководители - 1раз в год;
- воспитатель по обучению татарскому языку - 1раз в год;
- медицинская сестра - 1раз в год;
- воспитатели - 1раз в год;
- младшие воспитатели - 1раз в год;
- кастелянша - 1раз в год;
- прачка - 1раз в год;
- кладовщик - 1раз в год;
- завхоз - 1раз в год;
- повара - 1раз в год;
- подсобный рабочий - 1раз в год;
- уборщик служебных помещений - 1раз в год;
- охранники - 1раз в год;
- дворник - 1раз в год.

СОГЛАШЕНИЕ

администрации и профсоюзной организации учреждения по охране труда в МБДОУ «Детский сад комбинированного вида «Сказка» города Тетюши»

Администрация муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения, в лице руководителя учреждения Яшуковой Тамары Николаевны, действующей на основании Устава, и профсоюзная организация образовательного учреждения, в лице председателя профкома Абдурахмановой Анюзы Вилдановны действующего на основании положения о деятельности профсоюзов учреждений образования, составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Администрация образовательного учреждения со своей стороны берет на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников учреждения в соответствии с действующим законом РФ «Об образовании», Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения, определяемых учредителем –Исполнительным комитетом Тетюшского муниципального района.

2. Работники образовательного учреждения со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с законом РФ «Об образовании», Уставом учреждения, Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.

3. Администрация обязуется:

3.1. Предоставлять работникам образовательного учреждения работу по профилю их специализации в полном объеме нагрузки, установленной трудовым законодательством для работников образования.

3.2 . Предоставлять отпуска в летнее время.

3.3. Обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.

3.4. Обеспечивать положенной по нормативам спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, а также средствами оказания первой медицинской помощи, моющими и чистящими средствами.

3.5. Обеспечивать помещения и здание учреждения средствами пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия.

3.6. Организовать питание детей.

- 3.7. Обеспечивать учебно-воспитательный процесс пособиями и инвентарем.
- 3.8. Обеспечивать регулярную уборку помещений общего пользования.
- 3.9. Обеспечивать защиту контингента учреждения в чрезвычайных ситуациях мирного времени.
- 3.10. Обеспечивать нормальные условия отдыха педагогических работников учреждения.

4. Работники учреждения обязуются:

- 4.1. Соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены и требовать их соблюдения от обучающихся.
- 4.2. Выполнять должностные обязанности по охране труда, вести документацию по охране труда в соответствии с Положением о службе охраны труда в системе министерства образования.
- 4.3. Обеспечивать соблюдение санитарных правил и организовывать в кабинетах проветривание и влажную уборку.
- 4.4. Обеспечивать контроль за поведением обучающихся на экскурсиях с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма.
- 4.5. Обеспечивать безопасность обучающихся при проведении различных мероприятий.
- 4.6. Оказывать помощь администрации при выполнении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.
- 5. При невыполнении работниками образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, администрация учреждения имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ.
- 6. При невыполнении администрацией образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники образовательного учреждения имеют право обжаловать бездействие администрации в районном комитете профсоюза по образованию или администрации района.