

**О внесении изменений
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 151 комбинированного вида»
Ново-Савиновского района г. Казани
420066 г. Казань, ул. Бондаренко, д.10а тел. 517-80-05
заключенному на 2021 -2023 годы**

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
ГКУ «ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ НОВО-САВИНОВСКОГО РАЙОНА»
РЕГ № 1657 80010020/1
от 20.04.2022

Регистрационный №1657 80010020 от 7 апреля 2021 г. ГКУ «Центр занятости населения Ново - Савиновского района г. Казани»

Регистрационный №__ от _____ 202__ года в территориальной организации Профсоюза работников образования

Стороны договорились внести следующие дополнения в коллективный договор, заключенный между работодателем и работниками в лице их представителей регулирующий социально-трудовые отношения в МБДОУ «Детский сад № 151», а именно:

Раздел 1 «Общие положения»

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Закон Республики Татарстан от 18 января 1995 г. № 2303-ХП «О профессиональных союзах»;
- Указ Президента Республики Татарстан от 17 ноября 2015 года № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан»;
- Республиканское Соглашение между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социальной политики и развития социального партнерства на 2021-2022 годы;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021-2023гг.;
- Отраслевое соглашение между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарстанской республиканской организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2021-2023гг.
- Отраслевое Соглашение между Управлением образования ИКМО г. Казани и Татарстанской республиканской организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2021-2023 гг.

Раздел II. Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

п. 2.2.3. изложить в следующей редакции:

При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (Постановление Правительства Российской Федерации от 21.02.2022г. № 225)

п. 2.2.13. изложить в следующей редакции:

Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до назначения пенсии), педагогические работники – не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии;
- председатели первичных и территориальных организаций Профсоюза, не освобожденные от основной работы, как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

п. 2.2.18. изложить в следующей редакции:

Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование в течении последних трех лет подряд, а также на прохождение независимой оценки (статья 197 ТК РФ).

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвертой статьи 261 ТК РФ (Запрет на увольнение в период больничного листа установлен только на увольнение по инициативе работодателя). Во всех остальных случаях, таких как инициатива работника, истечение срока трудового договора, болезнь работника не препятствует прекращению трудовых отношений).

Раздел III. Рабочее время и время отдыха

п. 3.1. изложить в следующей редакции:

Стороны пришли к соглашению о том, что:

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения регулируются Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)

платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", «Приказом Министерства просвещения РФ от 21 января 2019 г. № 32 «О внесении изменений в Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования»

п.п. 3.1.12. изложить в следующей редакции:

В периоды отмены учебных занятий педагоги осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки) с сохранением заработной платы.

А также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал МБДОУ «Детский сад № 151» с их согласия может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

п.п. 3.1.13. изложить в следующей редакции:

Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ только с предварительного согласия ВОППО.

п.п. 3.1.13. дополнить абзацем следующего содержания:

Переработка рабочего времени воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, в первый день замены является сверхурочной. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере. (Основание - статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации и Соглашение на 2021-2023г.г. между Татарской Республиканской организацией общероссийского профсоюза образования и Управлением образования исполнительного комитета муниципального образования Казани, п.6.9.)

п.п. 3.1.21 дополнить абзацем следующего содержания:

Отпуск с последующим увольнением предоставляется работнику на основании его письменного заявления. Днем увольнения в этом случае будет считаться последний день отпуска (ст.127 ТК РФ).

Предоставление отпуска перед увольнением работнику - право работодателя, а не обязанность, кроме случая, когда очередной отпуск работника перед увольнением предусмотрен графиком отпусков.

Не предоставляются отпуска с последующим увольнением работнику, трудовой договор с которым расторгнут за его виновные действия.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место

не приглашен в порядке перевода другой работник. При решении увольнения, в случае, нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске или отпуске без сохранения заработной платы, необходимо предупредить работодателя о своем желании не позднее, чем за две недели. При этом срок этот будет исчисляться в общем порядке — со дня, следующего за днем уведомления работодателя.

Если работник изъявил желание уволиться после того, как вернулся из отпуска без сохранения заработной платы, то до дня увольнения включительно работник должен исполнять свои трудовые обязанности на протяжении периода уведомления, если, конечно, работодатель не согласится расстаться с работником досрочно. Если отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику с последующим увольнением, то расчет производится в последний рабочий день, предшествующий уходу работника в отпуск без сохранения заработной платы.

п.п. 3.1.23 изложить в следующей редакции:

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы определенным категориям работников, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, а также:

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери — до 14 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудников правоохранительных органов, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы — до 14 календарных дней в году.

Указанные отпуска по письменному заявлению работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы отдельно полностью или по частям. Перенесение отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Дополнить пунктом 3.1.26 следующего содержания:

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

Раздел IV. Оплата и нормирование труда

п.4.1. дополнить абзацем следующего содержания:

Если работник является гражданином иностранного государства - нерезидентом, реализация норм трудового права должна осуществляться с соблюдением норм валютного законодательства, а локальные нормативные акты работодателя (приказы, соглашения, договоры) не должны противоречить, в том

числе и положениям ФЗ "О валютном регулировании и валютном контроле". Заработная плата иностранному работнику может выдаваться только путем перечисления денежных средств через банковский счет, открытый работодателем в уполномоченном банке.

Абзац 1 п. 4.2. читать в следующей редакции:

Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан», Положением «Об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций г. Казани», утв. Постановлением Исполнительного комитета муниципального образования г. Казани № 3854 от 03.07.2018г., Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 151».

Абзац 1 п. 4.10. читать в следующей редакции:

В соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 412 от 31.05.2018г. рекомендуемый размер фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ принимается в размере 17,5 процента фонда оплаты труда работников дошкольной образовательной организации по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей).

п.4.14. изложить в следующей редакции:

В соответствии с Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 N 82-ФЗ ст.1 (в ред. от 06.12.2021г.) минимальный размер оплаты труда с 1 января 2022 года составляет в сумме 13 890 рублей в месяц. В силу статей 129, 133 Трудового кодекса Российской Федерации общая сумма месячной заработной платы, начисленной работнику, полностью отработавшему за этот период норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной величины МРОТ. Доведение заработной платы работникам до уровня не ниже установленной величины МРОТ осуществляется без учета выплат за работу в особых условиях, в ночное время и премиальных выплат. Данное действие Федерального закона не распространяется на педагогических работников.

Раздел VI. Охрана труда и здоровья

П.пункт 6.1.1 изложить в следующей редакции:

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

П.пункт 6.1.2. изложить в следующей редакции:

Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней в рамках соглашения по охране труда.

П.пункт 6.1.4. изложить в следующей редакции:

Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;
- работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве (включая микроповреждения) и с обучающимися (воспитанниками) во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёме кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёме образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;
- работу по выявлению опасностей и управлению профессиональными рисками;
- своевременное расследование несчастных случаев;
- оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

П.пункт 6.1.6. изложить в следующей редакции:

Обеспечивать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

П.пункт 6.2.3. изложить в следующей редакции:

Обеспечивать функционирование системы управления охраной труда (СУОТ) МБДОУ «Детский сад № 151» в соответствии с требованиями статьи 214 Трудового кодекса Российской Федерации. Разработка и внедрение СУОТ обеспечивают достижение согласно политике (стратегии) организации в области охраны труда ожидаемых результатов в области улучшения условий и охраны труда. Отвечать за политику, проявлять инициативу в решении проблем охраны труда и заинтересованность в её реализации. Политика в области охраны труда является неотъемлемой частью Коллективного договора (Приложение № 15).

Пункт 6.2.4. изложить в следующей редакции:

Осуществлять финансирование мероприятий по охране труда, в том числе: обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков, обеспечение работников сертифицированными СИЗ; обучение и аттестацию работников по программам санитарно-гигиенического минимума, оформление санитарных книжек и иные мероприятия; из всех источников финансирования в размере не ниже установленных статьей 225 Трудового кодекса Российской Федерации.

Дополнить п.пунктом 6.2.5.1 следующего содержания:

Обеспечить ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей

деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

П.пункт 6.2.6. изложить в следующей редакции:

Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, правильному применению средств индивидуальной защиты, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

Дополнить п.пунктами 6.2.10.1 и 6.2.10.2 следующего содержания:

6.2.10.1. Обеспечить реализацию мероприятий по оценке и управлению профессиональными рисками.

6.2.10.2. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

П.пункт 6.2.17. изложить в следующей редакции:

Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (включая микроповреждения) в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

П.пункт 6.3.2. изложить в следующей редакции:

Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, правильному применению средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, проверка знаний требований охраны труда.

П.пункт 6.3.5. изложить в следующей редакции:

Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае. Своевременно информировать работодателя о микроповреждениях, полученных ими в ходе трудовой деятельности.

**Раздел VIII. Дополнительное профессиональное образование работников
МБДОУ «Детский сад № 151»**

Дополнить п.п.8.1.8 абзацем следующего содержания:

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним

сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

В случае если профессиональная переподготовка проводится по *инициативе работника*, льготы и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173-176 ТК РФ не предоставляются, в т.ч. оплачиваемый учебный отпуск, но за работником сохраняется место работы (должность) и может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на период обучения.

п.п.8.1.9 изложить в следующей редакции:

Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, *если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд МБДОУ «Детский сад № 151»*. Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации. В таком случае заключается Соглашение об обучении между работником и работодателем.

Согласно ст. 249 ТК РФ в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Заведующая
МБДОУ «Детский сад № 151»
Т.Б.Петручик



Председатель ПК
МБДОУ «Детский сад № 151»
В.Х.Головатая

Принято на общем собрании работников МБДОУ «Детский сад № 151»

Протокол № 4 от 01.04.2022г.

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
« Детский сад № 151 комбинированного вида»**

Ново-Савиновского района г. Казани

(МБДОУ «Детский сад № 151»)

СОГЛАСОВАНО

С профсоюзным комитетом

МБДОУ «Детский сад № 151»

Протокол от 01.03 2022г. № 3

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МБДОУ «Детский сад № 151»

Т.Б.Петручик

Приказ от 01.03 2022г. № -О



**ПОЛИТИКА МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 151»
В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА**

Политика основана для установления целей и задач по охране труда и их анализа: сохранение жизни, здоровья и работоспособности человека в процессе труда, обеспечение безопасности производственных процессов и оборудования, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда работников МБДОУ «Детский сад № 151».

**Базовые принципы, цели и задачи, реализация которых
МБДОУ «Детский сад № 151» принимает на себя:**

- соблюдение федеральных законов и иных нормативных правовых актов, программ по охране труда, коллективного договора и других требований, которые МБДОУ «Детский сад № 151» обязалось выполнять;
- обеспечение безопасности и охраны здоровья всех работников путем предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- создание и обеспечение функционирования системы управления охраной труда;
- привлечение работников и их представителей к участию в управлении охраной труда;
- соблюдение принципа соответствия по значимости решений, принимаемых по производственным вопросам и решений по вопросам охраны труда, с обеспечением на всех уровнях управления персоналом условий, при которых реализация решений по охране труда осуществляется с той же последовательностью и ответственностью, что и всех производственных решений;
- систематический контроль условий и охраны труда;
- проведение специальной оценки условий труда;
- содействие общественному контролю над соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
- непрерывное совершенствование системы управления охраной труда.

Направлениями Политики в области охраны труда являются:

- гарантия приоритета сохранения жизни и здоровья персонала;
- стабильное, продуктивное, научно обусловленное, социально и экономически сбалансированное развитие МБДОУ «Детский сад № 151» с гарантией охраны труда персонала, исходя из законодательных норм;
- налаживание федеральных и локальных целевых программ совершенствования условий и охраны труда;
- регулярное совершенствование условий и охраны труда персонала, за счет улучшения технологических аспектов и повышения уровня квалификации сотрудников;
- материально-техническое обеспечение мероприятий по охране труда;
- профилактика несчастных случаев и нанесения вреда здоровью работников;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующими законами, правилами, с объективным определением причин и установлением виновных в происшедших несчастных случаях;
- защита законных интересов работников, пострадавших при несчастных случаях на производстве, от профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- реализация установленных государственным законодательством компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- принятие решений по вопросам охраны труда по согласованию с профсоюзным комитетом МБДОУ «Детский сад № 151»;
- распространение передового опыта работы по улучшению условий и охраны труда.

Для решения целей и задач МБДОУ «Детский сад № 151» обеспечивает:

- реализацию ряда профилактических мероприятий по предупреждению несчастных случаев;
- введение новейших актуальных технологий для постепенной минимизации доли тяжелого ручного труда;
- принятие и реализацию управленческих и технологических решений с обязательным учетом требований охраны труда;
- проведение оценки воздействия планируемых видов хозяйственной деятельности на здоровье работников;
- выявление и проведение оценки рисков производственного травматизма, профессиональных заболеваний, разработку и реализацию мер по их снижению;
- организацию проведения медицинских осмотров;
- работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств МБДОУ «Детский сад № 151»;
- обучение и повышение квалификации работников по охране труда;
- выполнение подрядными организациями, допущенными на объекты МБДОУ «Детский сад № 151» для проведения работ, действующих в МБДОУ «Детский сад № 151» стандартов и правил в области охраны труда и здоровья работников;
- вовлечение работников МБДОУ «Детский сад № 151» в активное участие в работе по охране труда;
- информирование персонала МБДОУ «Детский сад № 151», а также социума о работе МБДОУ «Детский сад № 151» в части охраны здоровья и безопасности труда. По мере необходимости пересмотр и корректировку Политики и доведение внесенных изменений до сведения работников МБДОУ «Детский сад № 151», общественности и других заинтересованных организаций.

Настоящая Политика реализуется на принципах социального партнерства в рамках прямого диалога между работодателем, первичной профсоюзной организацией при плодотворном участии всех работников МБДОУ «Детский сад № 151».

Приложение 1
к Коллективному договору
на 2021-2023 г.г.

Правила
внутреннего трудового распорядка
МБДОУ «Детский сад № 151 комбинированного вида»
Ново-Савиновского района г. Казани

Стороны договорились внести следующие дополнения в коллективный договор в Приложение №1 Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад № 151 комбинированного вида» Ново-Савиновского района г. Казани, заключенный между работодателем и работниками в лице их представителей регулирующий социально-трудовые отношения в МБДОУ «Детский сад № 151», а именно:

Раздел 2. Порядок приема и увольнения работников

Дополнить п.п. 2.43.1. Порядок увольнение работающего пенсионера по собственному желанию

п. 2.43.1.1. Работник имеет право уволиться в связи с выходом на пенсию в любой день после наступления пенсионного возраста. Работник, написав заявление об увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, увольняется без общеустановленного срока (не менее чем за две недели до увольнения) (ст. 80 ТК РФ). Работодатель должен уволить работника в срок, указанный в заявлении работника-пенсионера. Но право на увольнение без общеустановленного срока из-за выхода на пенсию может быть реализовано единожды.

п. 2.43.1.2. Если у работника в трудовой книжке имеется запись следующего содержания: «Трудовой договор расторгнут по инициативе работника в связи с выходом на пенсию, п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ», то порядок его увольнения у нового работодателя происходит на общих основаниях, т.е. работник-пенсионер должен сообщить о своем желании уволиться работодателю, подав соответствующее заявление, не менее чем за две недели до увольнения (ст. 80 ТК РФ). Свое право на льготу работник уже реализовал у другого работодателя.

Но с согласия работодателя работник-пенсионер может быть уволен и без общеустановленного срока.

Дополнить п. 2.48. Порядок заключения (расторжения) Трудового договора с иностранным гражданином

2.48.1. Заведующий МБДОУ «Детский сад № 151» вправе принимать на работу иностранных граждан. Иностранные лица, которые приехали в страну в безвизовом режиме, могут заключать трудовой договор с МБДОУ «Детский сад № 151» согласно ст. 13 №115-ФЗ.

2.48.2. Согласно ст. 11 ТК РФ, при приеме на трудовую деятельность иностранный гражданин должен предоставить ту же документацию, что и российский (ст. 65 ТК) см.п.2.15. настоящих правил.

Работодатель от иностранного гражданина может потребовать предоставление дополнительных документов: разрешение, полис ДМС, миграционная карта или

патент на деятельность, вид на жительство или временное проживание в РФ, документ о сданном экзамене по русскому языку.

2.48.3. До заключения Трудового договора иностранный гражданин должен быть ознакомлен с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и др. ЛНА МБДОУ «Детский сад № 151»

2.48.4. Согласно ст. 58 ТК РФ, может быть заключен как срочный (длительностью до 5 лет) так и бессрочный трудовой договор. Срочный трудовой договор оформляется в случаях, установленных ст. 59 ТК РФ и федеральным законодательством. Если в документе срок действия трудового договора не оговорен, то он считается оформленным без конкретного срока и действует до того момента, пока одна из сторон не изъявит желание его расторгнуть или для этого не возникнут основания, предусмотренные в российском законодательстве.

2.48.5. В случае заключения договора необходимо учитывать, что разрешение на временное проживание, вид на жительство, разрешение на работу или патент выдаются иностранцам с определенным сроком их действия. Патент выдается на 1 год. Должность работника, на которую планируется его принять, должна совпадать с указанной в патенте. (По окончании срока патента необходимо его продлевать). Если потенциальный сотрудник меняет свою деятельность, то у него есть 15 дней на поиск новой работы, после чего разрешение аннулируется. Работодателю необходимо обращать внимание на срок увольнения с последнего места работы.

2.48.6. Для прекращения договора основаниями могут быть:

- соглашение сторон;
- завершение его сроков;
- расторжение по инициативе работника или работодателя;
- нарушение установленных правил;
- отказ работника от перевода на другую деятельность.

2.48.7. При заключении бессрочного договора в случае окончания срока действия разрешительного документа на пребывание в РФ работодатель может расторгнуть трудовые отношения с иностранцем, ссылаясь на пп. 9 п. 1 ст. 83 ТК РФ: аннулирование специального права, влекущее невозможность исполнения трудовых обязанностей.

Справка, удостоверяющая принятие и рассмотрение заявки о выдаче разрешения на кратковременное проживание, не служит основанием для пролонгации договора для специалиста, у которого завершился срок данного документа.

2.48.8. При неправильном выполнении сотрудником обязанностей, установленных договором, ПВТР, нанесении материального ущерба на него накладывается ответственность согласно действующему законодательству РФ.

2.48.9. Работодатель несет ответственность перед иностранным гражданином при причинении специалисту ущерба здоровья, лишении его возможности работать, при задержках зарплаты и пр., согласно действующему законодательству РФ.

2.48.10. Оплата труда иностранного гражданина осуществляется по тем же правилам, что и для остальных работников учреждения. Работодатель обязан отчислять страховые взносы (за медицинское и пенсионное страхование, от

2.48.11. Согласно ч. 8 ст. 13 ФЗ «О правовом положении иностранцев в РФ», при трудоустройстве и прекращении рабочих отношений с иностранцем в течение трех дней работодатель обязан сообщить об этом в миграционные органы, на территории которой иностранец ведет трудовую деятельность, в виде уведомления. Уведомление отправляется в электронном или письменном виде.

2.48.11. Согласно ч. 8 ст. 13 ФЗ «О правовом положении иностранцев в РФ», при трудоустройстве и прекращении рабочих отношений с иностранцем в течение трех дней работодатель обязан сообщить об этом в миграционные органы, на территории которой иностранец ведет трудовую деятельность, в виде уведомления. Уведомление отправляется в электронном или письменном виде.

Заведующая
МБДОУ «Детский сад № 151»
Т.Б.Петручик

Председатель ПК
МБДОУ «Детский сад № 151»
В.Х.Головатая

Принято на общем собрании работников МБДОУ «Детский сад № 151»

Протокол № 4 от 01.04.2022г.

Приложение 2
к Коллективному договору
на 2021-2023 г.г.

Положение
об условиях оплаты труда работников
МБДОУ «Детский сад № 151 комбинированного вида»
Ново - Савиновского района г. Казани
на 2021-2023 г.г.

Стороны договорились внести следующие дополнения в коллективный договор в Приложение № 2 Положение об условиях оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 151 комбинированного вида» Ново - Савиновского района г. Казани на 2021-2023 г.г., заключенный между работодателем и работниками в лице их представителей регулирующий социально-трудовые отношения в МБДОУ «Детский сад № 151», а именно:

Раздел 1. Общие положения

п.1.1.изложить в следующей редакции

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 151 комбинированного вида» Ново-Савиновского района г. Казани (далее – Положение) разработано в соответствии с «Положением об условиях оплаты труда работников дошкольных образовательных организаций Республики Татарстан» утв. постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан», Положением «Об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций г. Казани», утв. Постановлением ИКМО города Казани № 3854 от 03.07.2018г., Приказом Управления образования ИКМО города Казани от 19.01.2022г.№ 61/02-05-02 « О мероприятиях по совершенствованию организации питания в образовательных учреждениях г. Казани» определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

Раздел 6. Выплаты стимулирующего характера

п.6.2. Изложить в следующей редакции:

выплаты за стаж работы по профилю;
выплаты за квалификационную категорию;
выплаты за качество выполняемых работ;
выплаты педагогам «молодой специалист»;
выплаты за управление;
премиальные и иные поощрительные выплаты;
выплаты за специфику образовательной программы; специфику деятельности (интенсивность труда шеф-повара, повара, подсобного рабочего)
выплаты за наличие почетных званий, государственных наград;
выплаты за сложность и напряженность работы.

Добавить п.п. 6.5.1. следующего содержания:

6.5.1. Выплаты за интенсивность труда, входящим в профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих по должности «повар», подсобный рабочий» и общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих по должностям «заведующий производством (шеф-повар) в размерах:

- шеф-повар - 50%;
- повар- 40%;
- подсобный рабочий -25%

Заведующая
МБДОУ «Детский сад № 151»



Председатель ПК
МБДОУ «Детский сад № 151»
В.Х.Головатая

Принято на общем собрании работников МБДОУ «Детский сад № 151»

Протокол № 4 от 01.04.2022г.

Изменения к Соглашению

между Муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад №151 комбинированного вида» Ново - Савиновского района г. Казани

и Первичной профсоюзной организацией Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 151 комбинированного вида» Ново - Савиновского района г. Казани

«О повышенном уровне мер социальной поддержки в сравнении с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан для членов профсоюза»

Стороны договорились внести следующие изменения и дополнения в Соглашение, заключенное между **Муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад №151 комбинированного вида» Ново - Савиновского района г. Казани**

(полное наименование образовательной организации)

и Первичной профсоюзной организацией **Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №151 комбинированного вида» Ново - Савиновского района г. Казани**

(полное наименование образовательной организации)

Раздел I. Общие положения

Пункт 1.1 изложить в следующей редакции:

Настоящее Соглашение заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020), статьями 45 - 51 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020), статьей 13 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ (с изменениями и дополнениями) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», пунктами 1.6, 1.8, 4.6.2 Указа Президента Республики Татарстан от 17 ноября 2015 года № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан»; Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2021-2022 годы; пунктом 1.7.9. Отраслевого соглашения между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарстанской республиканской организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2021-2023 гг.; пунктом 1.6.9. Отраслевого соглашения между Управлением образования ИКМО г. Казани и Татарстанской республиканской организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2021-2023 гг.

II. Стороны Соглашения договорились о нижеследующем:

Дополнить пунктом 2.1.10 следующего содержания:

2.1.10. Предоставлять работникам образования оплачиваемые свободные дни по следующей причине:

- вакцинация работника против коронавирусной инфекции (COVID – 19) - два рабочих дня.

2.1.11. Содействовать в реализации проекта Республиканского комитета Общероссийского Профсоюза образования для членов профсоюза «Профсоюзный бонус к пенсии (негосударственное пенсионное обеспечение членов-профсоюза-работников бюджетной сферы образования Республики Татарстан)».

Пункт 2.2.5. изложить в следующей редакции:

Организовывать санаторно-курортное оздоровление работников - членов Профсоюза: финансируемое полностью или частично за счет средств профсоюзного бюджета:

- с 30% софинансированием от Рескома профсоюза образования санатории

- «Сосновый бор», «Ижминводы», «Жемчужина», «Нехама», «Васильевский»;
- с 20% скидкой в профсоюзные санатории Федерации профсоюзов РТ – «Ливадия», «Васильевский», «Бакирово», «Ижминводы», «Жемчужина».
 - Тур выходного дня в санатории «Дельфин»: стоимость путевки – 3000 руб., из них 1600 руб. оплачивает профсоюзная организация.
 - отдых по проектам: «За здоровьем в Крым», «Лето. Сочи»;
 - проект «Профсоюзный уик-энд».

Руководитель
(подпись)  (расшифровка) А.В. Петров

Председатель
(подпись)  (расшифровка) Толубоват В.Х.

1

ОНО

0.0000

— страници

етручник

Ref.

