

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждение «Центр дошкольного образования» Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан

(полное наименование учреждения в соответствии с Уставом)

на 2021-2024 годы

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду ГКУ «Центр занятости населения г. Нижнекамска»

В Нижнекамской территориальной профсоюзной организации работников дошкольного образования:

Регистрационный № 100 от « 24 » марта 2021 г.

М.п. Председатель Андрей Фатыхов (Фатыхова А.А.)
(подпись)

юридический адрес: РТ г. Нижнекамск, Ахтубинская 6
электронный адрес: Udo.NK@tatar.ru
телефон: 8(8555) 47-33-22

Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан
ГБУ «Центр занятости населения г. Нижнекамска»
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
« <u>25</u> марта <u>2021</u> г. № <u>243</u>
Подпись регистратора <u>Киримова ЕР</u>
Должность <u>вед. инспектор</u>

г. Нижнекамск
2021 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан, Указом Президента Республики Татарстан от 17 ноября 2015 года № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан», Отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021-2023 годы, Республиканским Соглашением 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, отраслевым Соглашением между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки на 2021-2023 гг., территориальным Соглашением между Управлением дошкольного образования Исполнительного комитета Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан и Нижнекамской территориальной профсоюзной организацией работников дошкольного образования на 2021-2024 гг. с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности учреждения, на повышение социальной защищённости работников, взаимной ответственности сторон за результаты деятельности работников.

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

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

Коллективный договор устанавливает минимальные социальные гарантии работникам муниципального бюджетного учреждения «Центр дошкольного образования» Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан.

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

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

Странами настоящего коллективного договора являются:

работники муниципального бюджетного учреждения «Центр дошкольного образования» Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан в лице их полномочного представителя – председателя первичной профсоюзной организации Агеева Светлана Мусавировна (далее профсоюзный комитет);

работодатель в лице директора муниципального бюджетного учреждения «Центр дошкольного образования» Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан Яруллиной Лилии Альбертовны (далее работодатель).

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

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

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

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

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

1.7. Стороны согласились о том, что:

1.7.1. Настоящий коллективный договор заключен с учетом действующего на момент его подписания законодательства Российской Федерации, Республики Татарстан, и не ограничивает права органов местного самоуправления Нижнекамского муниципального района - далее НМР, органов управления дошкольным образованием Исполнительного комитета НМР, директора муниципального бюджетного учреждения «Центр дошкольного образования» Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан в предоставлении дополнительных социально-экономических гарантий.

1.7.2. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания, и действует по 18 марта 2024 года.

Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 7 дней после его подписания.

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

Стороны вправе вносить изменения и дополнения в коллективный договор на основе взаимной договорённости. Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью коллективного договора.

1.7.4. Коллективный договор, а также внесённые изменения и дополнения в течение семи дней со дня подписания направляются представителем работодателя в уведомительную регистрацию ГКУ «Центр занятости населения г. Нижнекамска» и Нижнекамскую территориальную профсоюзную организацию работников дошкольного образования.

1.7.5. Текст коллективного договора, приложения и изменения к нему размещаются на официальной страничке на сайте учреждения <https://edu.tatar.ru/nkamsk/page393567.htm>

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

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

1.7.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора, их представителями, а также Нижнекамской территориальной профсоюзной организацией работников дошкольного образования и ГКУ «Центр занятости населения г. Нижнекамска»

1.7.8. Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения.

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

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

II Развитие социального партнерства и координация действий сторон

Стороны договорились:

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

2.2. Содействовать повышению эффективности заключаемого коллективного договора.

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

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

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

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

2.6.Работодатель обязуется:

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

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

2.7.Стороны договорились совместно:

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

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

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

III. Обязательства сторон в области экономики

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

3.2. Осуществлять согласованные действия по реализации федеральных программ, республиканских законов и иных нормативных актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников.

3.2.1Совместно добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников.

3.2.2. В установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании бюджета Нижнекамского муниципального района обращаться в органы местного самоуправления для решения следующих вопросов:

- своевременной индексации базовых окладов (ставок) и должностных окладов работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;
- предусматривать в местном бюджете выделение средств на:
- охрану труда и пожарную безопасность в учреждении, проведение специальной оценки условий труда;
- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), психиатрическое освидетельствование работников, обучение и аттестацию работников по программам санитарно-гигиенического минимума;
- подготовку, профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование;
- санаторно-курортное лечение работников и их детей.

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

3.2.4. Содействовать повышению эффективности заключаемого коллективного договора.

3.2.5. Принимать меры по уменьшению нагрузки работников, директора, связанной с составлением ими отчетов, ответов на информационные запросы, направляемые в учреждение, а также с подготовкой внутренней отчётности.

3.3. Работодатель:

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

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

3.4. Профсоюзный комитет:

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

3.4.2. Оказывает членам Профсоюза бесплатную консультационную помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения

коллективного договора, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, в том числе судах.

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

3.4.4. Содействует предотвращению коллективных трудовых споров.

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

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

IV. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха.

4.1. Стороны подтверждают, что:

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

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

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

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

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

4.1.3. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, территориальным Соглашением, коллективным договором.

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

Обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) являются следующие условия:

- 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 настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- 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.

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

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

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

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

4.1.5. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, профессиональном Стандарте служат основой для разработки должностных инструкций конкретного работника. Должностные инструкции работников согласовываются с профсоюзным комитетом.

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

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

4.1.8. 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.

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

4.1.10. В исключительных случаях, предусмотренных статьей 312.9 Трудового кодекса РФ, по инициативе работодателя работник может быть временно переведен на дистанционную работу без согласия работника. В этот период работодатель обеспечивает работника необходимым для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно – техническими средствами, средствами защиты информации, производит иное возмещение, предусмотренное законодательством.

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

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

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

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

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

4.4. В соответствии с законодательством режим рабочего времени и времени отдыха, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности учреждения, и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, коллективным договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

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

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения профсоюзного комитета.

4.6. Режим работы в выходные дни отдельных работников определяются по графику, установленному Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.7. Работники имеют право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого 28 календарных дней.

4.8. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.8.1. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года, с

учетом мнения профсоюзного комитета. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

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

Отдельным категориям работников, в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профсоюзного комитета.

Заработка 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.

4.8.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

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

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

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

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим, часть отпуска должна быть предоставлена по

выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

4.8.4. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией в пределах установленного Фонда оплаты труда.

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

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

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

4.10.1. Право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск возникает у работников и определяется в зависимости от стажа работы в учреждении по основному месту работы:

При стаже работы по профилю	Количество дней отпуска
от 1 до 5 лет	1
от 5 до 10 лет	5
от 10 до 15 лет	7
свыше 15 лет	10

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

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

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

V. Оплата и нормы труда.

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

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

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

-соблюдению единого порядка установления размеров ставок заработной платы (должностных окладов), сроков повышения (индексации) заработной платы для работников.

Стороны подтверждают, что:

5.2.1. Заработка 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.

5.2.2. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

5.3. Размеры должностных окладов работников, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и условия их предоставления устанавливаются Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников МБУ «Центр дошкольного образования» Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан (далее Положение об оплате труда).

5.4. Заработка плата работников состоит из должностного оклада, ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, ежемесячной надбавки к должностному окладу за интенсивность работы, денежного поощрения, материальной помощи и единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, премий по результатам работы.

5.5. Должностные оклады работников устанавливаются в следующих размерах:

Должности руководителей и специалистов	Должностные оклады (руб.) работников централизованных бухгалтерий	Должностные оклады (руб.) иных категорий работников, не относящихся к централизованной бухгалтерии
Руководитель	28 634	
Заместитель руководителя	26 986	
Главный бухгалтер	26 986	-
Начальник отдела, заместитель главного бухгалтера	21 115	21 115
Ведущий бухгалтер	17 304	-
Ведущий специалист	-	17 304
Бухгалтер	15 759	-
Специалист	-	15 759

5.6. Работникам устанавливаются:

1) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет (учитывается стаж работы в муниципальных учреждениях Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан) в следующих размерах:

При стаже работы	Ежемесячная надбавка, процентов
От 1 до 5 лет	5
От 5 до 10 лет	7
От 10 до 15 лет	10
Свыше 15 лет	15

2) ежемесячная надбавка к должностному окладу за интенсивность работы в размере 10 процентов должностного оклада;

3) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере 120 процентов должностного оклада в год.

В случае если работнику в течение календарного года ежегодный оплачиваемый отпуск не предоставлялся, единовременная выплата начисляется и выплачивается ему в декабре пропорционально отработанному времени, в случае увольнения – не позднее последнего дня работы.

Единовременная выплата работнику при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в первый год работы производится пропорционально отработанному времени в календарном году. Отработанное время исчисляется со дня поступления на работу по 31 декабря текущего календарного года.

4) денежное поощрение, материальная помощь в пределах установленного фонда оплаты труда;

5) размер ежеквартальной премии устанавливается в сумме, не превышающей одного ежемесячного среднего размера заработной платы в пределах установленного фонда оплаты труда.

5.7. Работникам устанавливается дополнительная выплата за совмещение профессий, расширение зон обслуживания и выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников в размере до 50 процентов должностного оклада по основной работе в пределах установленного фонда оплаты труда.

5.8. Работнику устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за наличие почётных званий Республики Татарстан, нагрудного или почётного знака Российской Федерации.

Основанием для установления надбавки к должностному окладу за почётные звания является наличие у работника почётного звания Республики Татарстан, нагрудного или почётного знака Российской Федерации, подтверждённого соответствующими документами.

Ежемесячная надбавка устанавливается в размере 10% к должностному окладу. Надбавка лицу, имеющему право на ее получение по нескольким основаниям, устанавливается по одному основанию по его выбору.

5.8.1. Премирование работников за получение почётных грамот и иных государственных званий и наград, осуществляется единовременно (при наличии экономии Фонда оплаты труда) в следующих размерах:

40% -государственная награда;

35% -отраслевые награды РТ и РФ;

30% - за почётную грамоту Главы муниципального образования НМР РТ;

20% - благодарственное письмо Главы муниципального образования НМР РТ;

15% - за почётную грамоту УДО;

10% - благодарственное письмо УДО.

5.9. Фонд оплаты труда формируется согласно штатного расписания, исходя из которого учреждение самостоятельно определяет должностные обязанности работников.

5.10. 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 профсоюзного комитета в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

5.11. Заработка плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором:

- за 2 половину месяца – 10 числа каждого месяца;
- за 1 половину месяца – 25 числа каждого месяца.

5.12. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработка плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной зарплаты (ст.22, ст.136. ТК РФ). Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

5.13. Совместным решением работодателя и профсоюзного комитета средства, полученные от экономии фонда заработка платы, направляются на выплаты социального характера, предусмотренные коллективным договором, на социальную поддержку работников, но несвязанную с осуществлением ими трудовых функций в соответствии с Положением об условиях оплаты труда.

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

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

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

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

5.16. 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), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником

его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

При приостановлении деятельности организации в связи с введением ограничительных мероприятий (в том, числе с установлением карантина) и в других случаях, представляющих опасность для жизни и здоровья, работники переводятся на другую работу согласно ст.72.2 Трудового кодекса, на срок не более месяца. За работниками сохраняется выплата средней заработной платы, в соответствии с действующим законодательством.

5.17. 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 пятидесяти действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

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

5.18. 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.

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

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

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

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

5.20. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2006 года № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

5.21. Профсоюзный комитет:

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

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

VI. Гарантии содействия занятости.

6.1.Работодатель:

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

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

6.2. Профсоюзный комитет:

6.2.1. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации организации, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников, в том числе осуществляет контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

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

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

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

6.3. Стороны договорились:

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

6.3.2. Считать критериями массового увольнения работников:

- увольнение работников в связи с ликвидацией организации с численностью 15 и более работающих;

- увольнение по сокращению численности (штата) не менее 10 процентов работников в течение 90 календарных дней.

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

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

6.3.4. При сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренного ст.179 ТК РФ имеют работники, в частности: предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии); семейные - при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в системе дошкольного образования Нижнекамского муниципального района; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, повышающим свою квалификацию (получающим дополнительное образование) по направлению работодателя без отрыва от работы; председатель первичной профсоюзной организации, не освобождённый от основной работы, как в период исполнения им этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока этих полномочий.,

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

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

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

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

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

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий», согласно статьи 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

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

VII. Условия и охрана труда.

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

7.1. Работодатель:

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

7.1.2. Принимает участие в разработке нормативных актов, методических рекомендаций по реализации установленных требований в области охраны труда; осуществляет методическое обеспечение деятельности службы охраны труда в учреждении.

7.1.3. Участвует в создании и функционировании системы управления охраной труда (далее - СУОТ), в соответствии с письмом Министерства просвещения РФ от 27 ноября 2019 г. № 12-688 «О направлении положений по СУОТ», Постановлениями Исполнительного комитета Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 29 мая 2018 г. № 13-12 и от 6 декабря 2017 г. № 11-12 «О Примерных положениях о СУОТ».

7.1.4. Обеспечивает функционирование службы охраны труда, а также введение должности специалиста по охране труда в штатное расписание учреждения (в соответствии с требованиями ст.217 ТК РФ).

7.1.5. В соответствии с требованиями действующего законодательства организует:

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

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

7.1.7. Ежегодно (не позднее 1 марта) информирует профсоюзный комитет о состоянии производственного травматизма в отчетном году и его причинах; о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на проведение специальной оценки условий труда, приобретение средств защиты, проведение медицинских осмотров.

7.1.8. Контролирует выделения финансирования мероприятий по охране труда на очередной календарный год в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на оказываемую работу.

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

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

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

7.1.11. Направляет в профсоюзный комитет для согласования все принимаемые решения (приказы) по вопросам охраны труда и здоровья работников.

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

7.1.13. Разрабатывает положение о системе управления охраной труда и обеспечивает контроль за её функционированием в соответствии с требованиями ст.212 ТК РФ.

7.1.14. Осуществляет контроль за функционированием службы охраны труда, в соответствии со ст. 217 ТК РФ.

7.1.15. Контролирует создание на паритетной основе и способствуют деятельности комитета (комиссии) по охране труда в соответствии с требованиями ст.218 ТК РФ.

7.1.16. Обеспечивает финансирование мероприятий по созданию безопасных условий труда, обеспечению требований законодательства об охране труда и санитарно-эпидемиологическом благополучии населения, в том числе: обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, психиатрическое освидетельствование, обучение и аттестацию работников по программам санитарно-гигиенического минимума,

иные мероприятия из всех источников финансирования в размере не ниже установленных ст.226 ТК РФ.

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

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

7.1.17. Проводит обучение и проверку знаний по охране труда членов системы управления охраны труда и иных работников в соответствии с требованиями законодательства.

7.1.18. Проводит предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, в соответствии с требованиями законодательства с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения.

7.1.19. Обеспечивает за счёт средств работодателя обязательное психиатрическое освидетельствование работников в соответствии с требованиями законодательства.

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

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

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

7.1.23. Обеспечивает работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

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

7.1.25. Осуществляет обучение работников по программе «Пожарно-технического минимума», проводит инструктажи с работниками не реже 1 раза в год.

7.1.26. Проводит практические тренировки работников по пожарной безопасности не реже 2 раз в год.

7.1.27. Контролирует соблюдение работниками требований пожарной безопасности.

7.2. Профсоюзный комитет:

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

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

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

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

7.2.5. Оказывает помощь уполномоченному по охране труда в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

7.2.6. Оказывает методическую и консультационную помощь в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий труда.

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

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

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

7.2.10. Принимает участие в расследовании несчастных случаев с тяжелыми последствиями, в том числе со смертельным исходом, произошедших с работниками.

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

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

7.3. Стороны совместно:

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

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

7.3.3 Осуществляют меры по стимулированию труда уполномоченного по охране труда, формы, размеры и порядок предоставления которых определяется положением об оплате труда работников.

VIII. Социальные гарантии, льготы.

8.1. В целях социальной защиты работников, в пределах отпущеных средств, **стороны предусматривают:**

8.1.1. Предоставление работникам - женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц полностью оплачиваемые.

8.1.2. Предоставление работникам оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей - один рабочий день;
- родителям первоклассников - 1 сентября (День Знаний); родителям выпускников в день последнего звонка;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги, единокровных брата (сестры) - три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - один рабочий день;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше – один день в квартал;
- работникам, являющимся участниками боевых действий – один день в квартал.

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

8.1.4. Выплату работникам при увольнении по собственному желанию впервые на основании письменного заявления о выплате после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную страховую пенсию по старости материального вознаграждения в размере базового оклада, руководителю - в размере должностного оклада. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем при составлении плана финансово-хозяйственной деятельности расходов на очередной финансовый год либо из экономии Фонда оплаты труда.

8.1.5. Совместное участие 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).

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

8.2. Стороны подтверждают:

8.2.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дней 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 федеральными законами.

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

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

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

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

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

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

8.2.4. 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 Трудового кодекса РФ.

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

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

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

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

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

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

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

8.3. Стороны предусматривают:

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

- предоставление не освобождённому председателю дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 7 календарных дней (ст.116 ТК РФ);

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

Федерации», постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 25.09.1999 №635 «О предоставлении гражданам кредитов на строительство или приобретение жилья из средств государственных ресурсов», приобретении жилья по ипотечному кредитованию;

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

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

IX. Пенсионное обеспечение.

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

9.2. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам в соответствии с пенсионным законодательством проводят работу по реализации Федеральных законов от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ «О страховых пенсиях в Российской Федерации», от 7 мая 1998 года № 75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах», Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 25 декабря 2012 г. № 2524, и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования.

9.3. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 30.12.2004 № 584 «О негосударственном пенсионном обеспечении отдельных работников бюджетной сферы Республики Татарстан».

X. Гарантии профсоюзной деятельности.

10.1. Стороны подтверждают, что:

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

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

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

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

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

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

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

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

10.2. По согласованию с профсоюзным комитетом рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
 - массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
 - установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
 - установление графиков сменности, расписаний занятий (ст.103 ТК РФ);
 - установление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст.117 ТК РФ), размеров доплат и за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (ст.147 ТК РФ);
 - определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
 - размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
 - другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.

10.3. Стороны учитывают значимость общественной работы в качестве председателя и члена профсоюзного комитета при поощрении работников. Предусматривают возможность установления надбавок работнику избранному председателем профсоюзного комитета. Размер данной стимулирующей выплаты определяется в Положении об условиях оплаты труда.

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

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

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

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

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

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

от имени работодателя

Директор МБУ ЦДО

Л.А. Ярушин Т.А.
« 19 » марта 2021 г.

М.П.



от имени работников

Председатель профсоюзного комитета

МБУ ЦДО

А.Геева С.М. / Агеева С.М. Профком
МБУ ЦДО НМР
« 19 » марта 2021 г.

Принято на собрании трудового коллектива

Председатель собрания Агеева С.М.

Дата « 19 » марта 2021 г., подпись

А.Геева

Положение о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

1. Общие положения

1.1. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (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 работодателя и профсоюзного комитета МБУ ЦДО.

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.

3.2. Основными задачами комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключении 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 коллективный договор.

4.2. Получать необходимую информацию и материалы о социально-экономическом положении работников, 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 утвержденным Комиссией Регламентом, разработанным на основе законодательства и настоящего Положения.

5.2. Комиссию возглавляют и поочередно проводят ее заседания сопредседатели.

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. Заседания Комиссии проводятся в соответствии с планом, согласованным сторонами.

5.5. 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.

5.6. Вопросы для рассмотрения Комиссией готовятся рабочей группой, формируемой по предложению сторон.

5.7. Комиссия правомочна принимать решение, если на ее заседании присутствует две трети ее членов (от каждой стороны) с учетом иных представителей сторон, уполномоченных заменять постоянных членов Комиссии, отсутствующих по уважительной причине.

5.8. 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.

5.9. Каждая из сторон обязана представлять имеющуюся в ее распоряжении информацию, необходимую для работы Комиссии.

Регламент комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

1. Планирование работы Комиссии

1.1. План заседаний Комиссии формируется на основе поступивших предложений сторон, и утверждается решением Комиссии ежегодно.

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

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

2. Подготовка заседаний Комиссии

2.1. Для подготовки материалов к заседанию Комиссии могут привлекаться специалисты, эксперты, члены Комиссии.

2.2. В обязательном порядке представляется информация в письменном виде по вопросам, запланированным для рассмотрения Комиссии.

2.3. Материал, представленный стороной, ответственной за подготовку вопроса, принимается за основу для обсуждения.

3. Проведение заседаний Комиссии

3.1. Заседание Комиссии проводится в соответствии с планом работы.

3.2. Комиссия правомочна принимать решение, если на заседании присутствует две трети ее членов.

3.3. Продолжительность заседания Комиссии - не более 1,5 часов без перерыва, доклады - не более 15 минут, выступления в прениях - до 5 минут.

3.4. По решению Комиссии на ее конкретном заседании может быть принят иной порядок работы.

4. Контроль за исполнением решений Комиссии

4.1. Не менее 2 раз в год на рассмотрение Комиссии вносятся вопросы об итогах выполнения коллективного договора и принятых Комиссией решений.

СОСТАВ
комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Яруллина Лилия Альбертовна	Директор МБУ ЦДО - сопредседатель комиссии
Агеева Светлана Мусавировна	Председатель первичной профсоюзной организации МБУ ЦДО - сопредседатель комиссии
Роткина Екатерина Андреевна	Член комиссии со стороны работодателя
Липантьева Евгения Евгеньевна	Член комиссии со стороны работодателя
Сологуб Татьяна Николаевна	Член комиссии со стороны профсоюзного комитета
Кузнецова Татьяна Валерьевна	Член комиссии со стороны профсоюзного комитета

СОГЛАШЕНИЕ

о внесении изменений и дополнений в коллективный договор муниципального бюджетного учреждения «Центр дошкольного образования» Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан на 2021-2024 годы.

Соглашение о внесение изменений и дополнений прошло уведомительную регистрацию в органе по труду ГКУ «Центр занятости населения г.Нижнекамска»

Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан
ГБУ «Центр занятости населения г. Нижнекамска»
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
« <u>11</u> » марта <u>2022</u> г. № <u>ДУЗ от 15.03.2024</u>
Подпись регистратора <u>Мухаметшиной А.А.</u>
Должность <u>бюджетный инспектор</u>

В Нижнекамской территориальной организации работников дошкольного образования Общероссийского Профсоюза образования:

Регистрационный номер № 99 от « 11 » марта 2022 года.

/ Фатыхова А.А., председатель

Юридический адрес: 423570, РТ, г. Нижнекамск, ул. Ахтубинская, дом 6
Электронный адрес: udo.nk@tatar.ru
Телефон: 8(8555) 47-33-22

Нижнекамск
2022г.

СОГЛАШЕНИЕ

о внесении изменений и дополнений в коллективный договор муниципального бюджетного учреждения «Центр дошкольного образования» Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан на 2021-2024 годы.

Стороны пришли к соглашению внести следующие изменения и дополнения в коллективный договор муниципального бюджетного учреждения «Центр дошкольного образования» Нижнекамского муниципального района Республики Татарстана 2021-2024 годы (далее коллективный договор):

В разделе «Общие положения»:

в пункте 1.7.4. слова «Нижнекамскую территориальную профсоюзную организацию работников дошкольного образования» заменить на «Нижнекамскую территориальную организацию работников дошкольного образования Общероссийского Профсоюза образования»;

в пункте 1.7.7. слова «Нижнекамской территориальной профсоюзной организацией работников дошкольного образования» заменить на «Нижнекамской территориальной организацией работников дошкольного образования Общероссийского Профсоюза образования»;

в разделе IV:

пункт 4.1.10 дополнить абзацем следующего содержания:

«Работодатель осуществляет временный перевод работников на режим дистанционной работы при реализации мер по обеспечению вакцинации против COVID -19»;

пункт 4.8.1 дополнить абзацем 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).»;

дополнить **пунктом 4.8.5.** следующего содержания:

«4.8.5. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям.

Перенесение отпуска на следующий рабочий год не допускается.»;

раздел VII:

дополнить **пунктами 7.1.28 – 7.1.29** следующего содержания:

«7.1.28. Организовывают расследование несчастных случаев (включая микроповреждения) в установленном порядке.

7.1.29. «Работодатели обеспечивают проведение системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на всех рабочих местах дошкольной образовательной организации»;

в разделе VIII:

пункт 8.1.2 дополнить абзацем следующего содержания:

«- вакцинация работника против коронавирусной инфекции (COVID – 19) - два рабочих дня»;

пункт 8.1.5 дополнить абзацем следующего содержания:

«-профсоюзный бонус к пенсии (негосударственное пенсионное обеспечение членов-профсоюза-работников бюджетной сферы образования Республики Татарстан).».

от имени работодателя

Директор

МБУ ЦДО



« 11 » марта 2022 г.

М.П.

от имени работников

Председатель профсоюзного комитета

МБУ ЦДО



« 11 » марта 2022 г.

Принято на собрании трудового коллектива

Председатель собрания Агеева С.М.

Дата, подпись « 11 » марта 2022 г. 

