

Изменения и дополнения к коллективному договору с приложениями принят на собрании работников МАДОУ «Детский сад №127»  
Протокол № 1 от «28» февраля 2020г.

от Работодателя  
Заведующий МАДОУ  
«Детский сад №127»



Р.Н. Сяляхова  
27-02 2020 года

от Работников  
Председатель профкома  
МАДОУ «Детский сад №127»

М.Ш. Г.Ш.Ярулина  
«27» февраля 2020 года

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ  
к коллективному договору  
(регистрационный № 123 от 16.05.2017г.)  
Муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения «Детский сад №127  
комбинированного вида с татарским языком воспитания и обучения»  
Советского района г. Казани  
на 2017-2019 годы

**ЗАРЕГИСТРИРОВАН**  
**В ФИЛИАЛЕ ЦЕНТРА**  
**ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ**  
г.Казань по Советскому району  
«28» февраля 2020г.  
№31 Кан. отдела спец. групп.  
Дюф. Джамалариди А.  
(подпись)

Изменения и дополнения к коллективному договору  
прошли уведомительную регистрацию  
\_\_\_\_\_ 2020г.  
регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020г.

Советский райком профсоюза работников народного  
образования и науки  
В.Н.Нуреева  
№ 15 от «12» марта 2020г.



В связи с продлением действия коллективного договора МАДОУ «Детский сад №127» Советского района г. Казани на 2017-2019 гг., зарегистрированный в Филиале ГКУ «Центр занятости населения города Казани по Советскому району за 2017-2019 года внести в него дополнений и изменений.

Во исполнении Постановления совместного заседания I Пленума республиканского комитета Профсоюза работников народного образования и науки РТ от 20.12.2019 г. «О выполнении обязательств отраслевого Соглашения между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарским республиканским комитетом Профсоюза работников народного образования и науки по регулированию социально-экономических вопросов и обеспечению правовых гарантий работников образования на 2017-2019 годы продлении и внесении изменений и дополнений в отраслевое Соглашение», статьей 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации, Положения о Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта в рамках социального партнерства в МАДОУ «Детский сад № 127» Советского района г. Казани с 10.02.2020г. по 29.02.2020 г. были проведены коллективные переговоры профсоюзного комитета с руководителем. Действия коллективного договора МАДОУ «Детский сад № 127» Советского района г.Казани действующего с 2017 по 2019 годы (с приложениями) продлевается, как правовой акт, до 31 декабря 2020 года. Комиссией предложено включить в коллективный договор следующие дополнения и изменения:

#### **Раздел I. Общее положение.**

**Пункт 1.16** Настоящий коллективный договор действует до 31 декабря 2020 года.

#### **Раздел II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.**

##### **Дополнить абзацем пункт 2.2.2**

«Работник вправе определиться по форме ведения его Трудовой книжки; работодатель реализует комплекс мероприятий по переходу на электронные трудовые книжки».

##### **Пункт 2.2.8 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;
- **работники предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);**
- проработавшие свыше 10 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания обучения в организациях высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

-семейные - при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях;

-председатель первичной организации профсоюза, не освобожденный от основной работы, как в период исполнения им этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока.»

**Дополнить пункт 2.2.13 абзацем следующего содержания:**

«В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Данные периоды подлежат включению в специальный стаж, дающий право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.»

**Дополнить пунктом 2.19. следующим содержанием:**

«Педагогические работники обязуются выполнять нормы профессиональной этики работников образовательной организации, осуществляющую профессиональную деятельность. (Приложение № 15 «Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников»)»

### **Раздел III. Рабочее время и время отдыха.**

**Дополнить новыми пунктами 3.21.4 следующего содержания:**

« Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывают примерный перечень документов по педагогическим должностям, которые должны быть составлены и заполнены работником.

3.21.5. Работодатель определяет в должностной инструкции исчерпывающий перечень документов, требующих составления и заполнения педагогическим работником в зависимости от занимаемой должности.

3.21.6. Работодатель обязуется не привлекать работника без согласия к выполнению работы по сбору информации для иных организаций, не имеющей прямого отношения к деятельности образовательной организации.»;

**Дополнить пункт 3.14 следующим содержанием:**

«Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом специальной оценки условий труда»

#### **Раздел IV. Оплата и нормирование труда**

##### **Внести корректировку в пункт 4.1 следующего содержания:**

«При выплате заработной платы работнику вручается **на руки** расчетный листок»

##### **Включить в пункт 4.7 абзац следующего содержания:**

«При этом сохранить за педагогическим работником оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.»

##### **Дополнить пунктом 4.15 следующего содержания:**

«С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.»

#### **Раздел V. Охрана труда и здоровья.**

##### **Пункт 5.1.3 изложить в следующей редакции:**

«Обеспечивать финансирование мероприятий по охране труда, в том числе: обучение работников безопасным приемам работ, обучение и аттестацию работников по программам санитарно-гигиенического минимума, оформление санитарных книжек, проведение специальной оценки условий труда, обеспечение работников сертифицированными СИЗ и иные мероприятия; из всех источников финансирования в размере не ниже установленных ст.226 ТК РФ.

##### **В пункт 5.1.4. внести изменения:**

«Обеспечивает выделение финансирования мероприятий по охране труда на очередной календарный год в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на образовательные услуги.

Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 30%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. №580н.»

#### Раздел VI. Социальные гарантии и льготы

**Пункт 6.1.2 дополнить новым подпунктом:**

«ежегодное предоставление работнику предпенсионного возраста оплачиваемых дней для прохождения диспансеризации»

**Пункт 6.1.6. дополнить новым абзацем:**

«Выплату работникам образовательных организаций при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере базового оклада, педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений – в размере должностного оклада. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем образовательной организации при составлении сметы расходов на очередной финансовый год»

#### Раздел VIII. Молодежная политика.

**Заменить 3 абзац в следующей редакции:**

«Материальное стимулирование ежемесячной стимулирующей надбавкой молодых специалистов в размере 1111 рублей в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 1270 от 29.12.2018 года «Об установлении ежемесячной стимулирующей надбавки педагогическим работникам-молодым специалистам.»;

**Дополнить новым абзацем:**

«Молодые педагоги, освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы для участия в работе президиума Совета молодых педагогов, заседаниях, конференциях, семинарах, форумах, организуемых Советом молодых педагогов, а также для краткосрочной учебы в Школе молодого педагога».

**Включить в пакет Приложений к коллективному договору следующие положения:**

1. «Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников»; (Приложение №15)
2. «Положение о порядке и условиях предоставления дополнительных отпусков работникам».(Приложение №16)



Заведующий МАДОУ «Детский сад №127» :

Р.Н.Саяхова

Председатель профкома:

Г.Ш.Ярулина

**Положение  
о нормах профессиональной этики педагогических работников**

**I. Общие положения**

1. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее - Положение) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и Федерального закона от 29 декабря 2010 г. N 436-ФЗ "О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию".

2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

**II. Нормы профессиональной этики педагогических работников**

3. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;
- г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;
- д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;
- е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;
- ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей;
- з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

### III. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников

4. Образовательная организация стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

5. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах - гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

## Положение о порядке и условиях предоставления дополнительных отпусков работникам

### I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением правительства РФ от 11.12.2002 г. №884 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета».

1.2. Целью настоящего Положения является систематизация видов предоставления дополнительных отпусков работникам МАДОУ «Детский сад № 127» в соответствии с действующими федеральными, региональными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, РТ, муниципального образования города Казани, Уставом образовательной организации.

1.3. Настоящее Положение является локальным актом, устанавливающим порядок предоставления дополнительных отпусков работникам МАДОУ «Детский сад № 127» и регламентирующим на основании действующего трудового законодательства порядок предоставления:

- ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за работу в условиях, отличающихся от нормальных;
- ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за ненормированный рабочий день;
- отпуск без сохранения заработной платы

### II. Порядок предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за работу в условиях, отличающихся от нормальных

2.1. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются с целью компенсации или нейтрализации воздействия неблагоприятных факторов на здоровье работников в процессе трудовой деятельности. В соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года №298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», с последующими изменениями и дополнениями и на основании проведенной специальной оценки условий труда (аттестация рабочих мест) в соответствии с ФЗ №426-ФЗ от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда», по условиям труда в МАДОУ «Детский сад № 127» право на предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в условиях, имеющих неблагоприятное воздействие на здоровье человека вредных физических факторов имеют следующие работники:

- повар, постоянно работающий у плиты - 6 календарных дней;
- средний медицинский персонал -12 календарных дней
- рабочие прачечных -6 календарных дней
- воспитатель в логопедической группе -14 календарных дней
- учитель –логопед 14 календарных дней;

2.2. Дополнительный отпуск за работу в условиях, имеющих неблагоприятное воздействие на здоровье человека вредных физических факторов, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, в том числе удлиненным, а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.



2.3. Дополнительный отпуск за работу в условиях, имеющих неблагоприятное воздействие на здоровье человека вредных физических факторов, при суммировании с основным отпуском должен быть пересчитан в календарные дни и оплачен за общее количество календарных дней отпуска.

Порядок пересчета: к последнему дню ежегодного отпуска, установленного в календарных днях, присоединяется дополнительный отпуск первоначально по календарю в рабочих днях, исчисленных по шестидневной рабочей неделе, а затем пересчитывается в календарные дни.

В случае переноса неиспользования дополнительного отпуска при увольнении право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством РФ для ежегодных оплачиваемых отпусков.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам за работу в условиях, имеющих неблагоприятное воздействие на здоровье человека вредных физических факторов, производится в пределах фонда оплаты труда Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Детский сад № 127» Советского района г. Казани.

2.4. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

#### **111. Порядок предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков в целях социальной защиты работников**

3.1. В соответствии с п.9.1.4. Соглашения между Управлением образования Исполнительного комитета и муниципального образования города Казани и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки на 2017--2019 год, ст. 116 ТК РФ работникам МАДОУ «Детский сад № 127», проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней.

3.2. Право на дополнительный отпуск возникает у работника, проработавшего с 1 сентября по 31 мая текущего учебного года без листа нетрудоспособности.

3.3. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам проработавшим в течении учебного года без листа нетрудоспособности, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, в том числе удлиненным, а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

В случае переноса неиспользованного дополнительного отпуска при увольнении право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством РФ для ежегодных оплачиваемых отпусков.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работкам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда МАДОУ «Детский сад № 127».

3.4. В соответствии с п.9.1.5. Соглашения между Управлением образования Исполнительного комитета и муниципального образования города Казани и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки на 2017-2019 год, ст. 116 ТК РФ не освобожденному председателю профкома МАДОУ «Детский сад № 127», предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 10 календарных дней.

3.5. Право на дополнительный оплачиваемый отпуск возникает у не освобожденного председателя профкома, проработавшего функции председателя первичной профсоюзной организации не менее календарного года.

3.6. Дополнительный отпуск, предоставляемый не освобожденному председателю профкома суммируется с ежегодным основным оплачиваемым

отпуском, в том числе удлиненным, а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

В случае переноса неиспользованного дополнительного отпуска при увольнении право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством РФ для ежегодных оплачиваемых отпусков.

Оплата дополнительного отпуска, предоставляемого не освобожденному председателю профкома производится в пределах фонда оплаты труда.

#### **IV. Порядок предоставления отпуска без сохранения заработной платы**

4.1. В соответствии со ст.128 ТК РФ работникам МАДОУ «Детский сад № 127» может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.

4.2. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании письменного заявления. Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работодателем и работником.

4.3. Заведующий МАДОУ «Детский сад № 127» обязан на основании письменного заявления работников предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по возрасту – 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы- 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – 60 календарных дней в году;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в образовательные организации высшего и среднего профессионального образования -15 календарных дней;
- других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

4.4. Дополнительный неоплачиваемый отпуск, независимо от его назначения и продолжительности, оформляется приказом заведующего по МАДОУ «Детский сад № 127».

4.5. Работник, находящийся в неоплачиваемом отпуске, имеет право в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность заведующего письменно.

#### **V. Заключительные положения**

5.1. Положение о предоставлении дополнительных отпусков работникам МАДОУ «Детский сад № 127» утверждается заведующим с учетом мнения представительного профсоюзного органа работников (первичная профсоюзная организация).

5.2. Работодатель ведет учет времени работников для предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска с ненормированным рабочим днем в специальном журнале.

5.3. Изменения и дополнения в настоящее Положение принимаются и оформляются в соответствии с действующим законодательством.

5.4. Положение доводится до сведения всех работников образовательной организации на общем собрании коллектива МАДОУ «Детский сад № 127» и регистрируется как обязательное приложение к коллективному договору.

Работодатель:

Заведующий детским садом №127



Р.Н.Саляхова

Представитель работников:

Председатель профсоюзного комитета

Г.Ш.Ярулина

Принято

На общем собрании

Работников детского сада

Протокол № 1 от 25.02.2020г