

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**муниципального бюджетное дошкольное образовательное**  
**учреждениями «Энтуганский детский сад Буинского**  
**муниципального района РТ»**  
**на 2021-2023 годы.**

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

Регистрационный № 963/8887 от « 04 » мая 2021 г.

Директор ГКУ «Центр занятости населения г. Буинска»:

Абитов Р.М.

М.П.

В Буинской территориальной профсоюзной организации  
работников образования:

Регистрационный № 72 от « 12 » мая 2021 г.



Председатель

И.Р. Сабирзянова  
(роспись)

(Сабирзянова И.Р.)

г. Буинск

2021 г.

## **I. 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 Исполнительным комитетом Буинского муниципального района, муниципальным казенным учреждением «Управление образования Буинского муниципального района» и Буинской территориальной профсоюзной организацией работников образования на 2021-2023 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 дошкольного образования, на повышение социальной защищенности работников, взаимной ответственности сторон за результаты деятельности работников сферы дошкольного образования.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере дошкольного образования, устанавливающим общие условия оплаты труда работников дошкольного образования, 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 бюджетное дошкольное образовательное учреждения «Энтуганский детский сад Буинского муниципального района РТ» (далее- МБДОУ).

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

### **1.5. Сторонами коллективного договора являются:**

работодатель в лице – заведующего Даутовой Рухии Мохарямовны - председателя первичной профсоюзной организации Заляловой Руфии Миннерасыховны (далее профсоюзный комитет).

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 МБДОУ, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МБДОУ.

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

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

1.6.3. При ликвидации МБДОУ 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 Буинского муниципального района - далее БМР, органов управления образованием БМР, руководителя МБДОУ в предоставлении дополнительных социально-экономических гарантий.

1.7.2. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3(трех) лет.

Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников МБДОУ 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 на уведомительную регистрацию ГКУ «Центр занятости населения г. Буинска» и Буинскую территориальную профсоюзную организацию работников образования.

1.7.5. Текст коллективного договора, приложения и изменения к нему размещаются на официальной странице сайта МБДОУ <https://edu.tatar.ru/upload/storage/org>

1.7.6. Представители Сторон участвуют на равноправной основе в работе комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных 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 Буинской территориальной профсоюзной организацией работников образования и ГКУ «Центр занятости населения г. Буинска»

1.7.8. Коллективный договор распространяется на всех работников МБДОУ.

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 МБДОУ в целом.

#### **2.7. Стороны договорились совместно:**

2.7.1. Один раз в два года принимать участие в республиканском конкурсе среди образовательных организаций «Лучший коллективный договор», «Лучший уполномоченный по охране труда».

2.7.2. При определении рейтинга МБДОУ учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих уровень развития социального партнерства в ходе регулирования социально-трудовых отношений: охват профсоюзным членством, эффективность выполнения коллективного договора.

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

2.7.4. 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 дошкольного образовательного учреждения и необходимость улучшения социально-экономического положения работников, **стороны договорились:**

3.2. Осуществлять согласованные действия по реализации федеральных программ, приоритетного национального проекта «Образование» и государственной программы «Развитие образования и науки Республики Татарстан на 2014-2025 годы», утвержденной постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 22.02.2014 № 110 «Об утверждении государственной программы «Развитие образования и науки Республики Татарстан на 2014-2025 годы», республиканских законов и иных нормативных актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников.

3.2.1. Совместными усилиями способствовать реализации в полном объеме приоритетных национальных образовательных проектов.

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

3.2.3. В установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании бюджета Буинского 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 МБДОУ, проведение специальной оценки условий труда;

- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), психиатрическое освидетельствование работников, обучение и аттестацию работников по программам санитарно-гигиенического минимума.

- подготовку, профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование педагогических кадров;

- компенсацию найма жилья и затрат на коммунальные услуги (отопление и освещение) педагогическим работникам в сельской местности;

- санаторно-курортное лечение работников и их детей;

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

3.2.4. 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.

3.2.5. Содействовать повышению эффективности заключаемого коллективного договора.

3.2.6. Принимать меры по уменьшению нагрузки педагогических работников, руководителя, связанной с составлением ими отчетов, ответов на информационные запросы, направляемые в учреждение, а также с подготовкой внутренней отчетности.

3.2.7. Осуществлять контроль за предоставлением педагогическим работникам, руководителю и его заместителям, проживающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), компенсаций расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам определяются Кабинетом Министров Республики Татарстан ( п.3 ст.25 закона Республики Татарстан от 22 июля 2013 г. N 68-ЗРТ "Об образовании" (с изменениями и дополнениями), постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 20 апреля 2005 г. N 192 "О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих и проживающих в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), по оплате жилья и коммунальных услуг), и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований бюджета Республики Татарстан.

### **3.3. Работодатель:**

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

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

3.3.3. Предоставляет профсоюзному комитету по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и

иных показателей 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, поддержания 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, выходящим в компетенции профсоюзного комитета.

### **IV. Развитие педагогического потенциала**

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

4.1.1. Способствовать созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации педагогических работников.

4.1.2. Содействовать профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

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

4.1.4. Обеспечить реальные возможности организации и проведения аттестации педагогических работников.

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

4.1.6. Обеспечить формирование фондов оплаты труда работников МБДОУ с учётом обеспечения мотивации работников к повышению эффективности труда при реализации отраслевых систем оплаты труда, а также с учётом повышения уровня реальной заработной платы работников с учётом роста потребительских цен на товары и тарифов на коммунальные услуги.

4.1.7. Обеспечить организацию и проведение мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса педагогических работников:

- мероприятий по организации общественно-профессионального обсуждения вопросов профессионального развития педагога: проведение семинаров и открытых дискуссий, форумов, круглых столов;

- мероприятий по формированию позитивного имиджа педагогических работников: конференции, выставки работ, раскрывающие задачи и условия профессиональной деятельности

- принимать участие в работе с Советом молодых педагогов при Буинской территориальной профсоюзной организации работников образования, советом ветеранов педагогического труда для формирования и распространения позитивного имиджа педагогического работника.

4.1.8. Проводить ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах.

4.2. Способствовать реализации правового статуса педагогических работников, установленного законодательством об образовании, включая право на защиту профессиональной чести и достоинства, и руководствоваться при разработке и принятии соответствующего локального нормативного акта примерным положением о нормах профессиональной этики педагогических работников. (Письмо Минпросвещения России, Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 20.08.2019 №ИП-941/06/484 Приложение № 3).

## **V. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха**

### **5.1. Стороны подтверждают, что:**

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

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

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

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

Приказ (распоряжение) работодателя о 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).

5.1.3. 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.

На основании Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» установленный педагогическому работнику объем учебной нагрузки оговаривается в трудовом договоре.

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

В случаях, предусмотренных частью 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.

5.1.4.1. 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.

5.1.5. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и (или) профессиональных стандартах.



Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждена Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Наименования должностей и профессий работников образовательных организаций должны соответствовать наименованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и «Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих».

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

5.1.7. 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 (Приложение №4) и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

5.1.9. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательной организации;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

5.1.10. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только в связи с изменением числа групп или количества обучающихся, количества видов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных программ и др.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

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

5.1.12. 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.

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

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

5.3. В реализации пп.2 п. 5 статьи 47 Федерального закона, выполнения требований Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», в части повышения уровня квалификационных требований по ряду должностей дополнительное профессиональное образование работников проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.4. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, сформированной дошкольным учреждением, в состав которой включается председатель профсоюзного комитета.

5.5. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников осуществляются экспертной комиссией аттестационной комиссии Министерства образования и науки Республики Татарстан по Буинскому муниципальному району Республики Татарстан с участием представителя Буинской территориальной профсоюзной организации работников образования.

5.6. Стороны гарантируют работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами (Приложение № 2).

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

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

Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.8. В соответствии с законодательством для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательной организации, и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, коллективным договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.9. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

5.10. 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 определенных 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 производится с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

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

Другим работникам ежегодно предоставляется 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

5.11.1. 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.

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

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

5.11.3. 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.

5.11.4. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого 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).

5.11.5. Не допускается предоставление по инициативе работодателя отпусков без сохранения заработной платы педагогическим работникам, реализующим образовательные программы дошкольного образования, в летний период, связанный с отсутствием большей части контингента воспитанников.

Работодатель обеспечивает создание условий для выполнения этими работниками видов работы, соответствующей уровню их квалификации и компетентности, в том числе путем рационального распределения педагогической нагрузки и иных трудовых функций.

5.12. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение отпуска на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором. (Приложение №5).

5.12.1. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

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

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество учащащихся.

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

5.13. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (Приложение №8).

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

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

5.14.1. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей может устанавливать работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективным договором или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

5.16. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. (Ст. 350 ТК РФ).

5.17. 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»).

5.18. Стороны гарантируют женщинам, работающим в сельской местности, в соответствии со ст.263.1 ТК РФ:

- предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;
- установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;
- установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

## **VI. Оплата и нормы труда.**

В целях повышения социального статуса работников, престижа педагогической профессии 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.

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

6.1.2. 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 соответствующих профессионально-квалификационных групп, в том числе категорий работников, не поименованных в Указах Президента РФ.

**Стороны подтверждают, что:**

6.2.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

6.2.2. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, отраслевым или территориальным Соглашением, локальными нормативными актами по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Преторской Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

6.2.3. Вопросы оплаты труда регулируются постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан» (далее - постановление КМ РТ № 412 от 31.05.2018) и прилагаемым к нему приложениями:

Положение об условиях оплаты труда работников дошкольных образовательных организаций Республики Татарстан (Приложение №10)

Положение об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих образовательных организаций Республики Татарстан.

6.2.3.1. Заработная плата работников, устанавливаемая в соответствии с пунктом 1 постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан», не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на основе системы оплаты труда, действовавшей на момент перехода на условия оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

6.3. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год, определённого в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности дошкольной образовательной организации с учётом:

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

6.3.1. Базовые оклады работников устанавливаются Положением об условиях оплаты работников дошкольных образовательных организаций на основе профессиональных квалификационных групп в соответствии с постановлением КМ РТ №412 от 31.05.2018.

6.3.2. Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно, по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективном договоре, влияющих об условиях оплаты труда (Приложение №11).

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

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

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

Значения критериев оценки эффективности деятельности и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед организацией.

При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации и уровню квалификации работника (принцип адекватности);
- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с профсоюзным комитетом (принцип прозрачности).

Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам по основному месту работы и по основной должности одновременно за определённый период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, государственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

Устанавливается выплата разовой материальной помощи в сумме 3000 (три тысячи) рублей специалистам – работникам бюджетной сферы, достигшим пенсионного возраста по старости и имеющим стаж работы в данной отрасли не менее 25 лет) в соответствии с Постановлением главы администрации Буинского района и города Буинска от 29 декабря 2003 года № 1212 «О материальном поощрении специалистов бюджетной сферы, достигших пенсионного возраста».

6.3.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты специалистам за работу в сельской местности;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ повышенной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в экстремальных и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Пример, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, отраслевыми Соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами работодателя.

4.4. Фонд оплаты труда формируется согласно штатному расписанию, исходя из объема квалификационного учреждения самостоятельно определяет должностные обязанности работника.

4.5. 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.

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

- за половину месяца (зарплата) – 5 числа месяца, следующего за отчетный период;
- за половину месяца (аванс) – 25 числа каждого месяца.

4.6.1. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть перечислена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до даты выплаты заработной платы (ст.136. ТК РФ). Расходы по перечислению заработной платы кредитной организации несет работодатель.

4.7. Совместным решением работодателя и профсоюзного комитета средства, сэкономленные от экономии фонда заработной платы, направляются на выплаты социального характера, на социальную поддержку работников, но несвязанную с осуществлением ими трудовых функций в соответствии с Положением об условиях оплаты труда.

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

Переработка рабочего времени воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника осуществляется, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, в первый день замены является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

Замена временно отсутствующего воспитателя в последующие дни является временным исполнением педагогической работы, которая осуществляется воспитателем с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного разрешения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.



Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника

6.9. 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 производится 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.

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 праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.10. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

При приостановлении организации в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и воспитанников, работникам производится выплата средней заработной платы.

6.11. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (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.

6.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после

получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату заработной платы в день выхода работника на работу.

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (Приложение № 7).

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.

6.14. 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».

6.15. За работу в ночное время с 22.00 до 6.00 часов следующего дня работнику выплачивается надбавка в размере не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) оклада за каждый час работы. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время, но не ниже указанных выше размеров, устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения профсоюзного комитета, трудовым договором.

6.16. Стороны рекомендуют:

При определении количества штатных единиц должность уборщика служебных помещений устанавливать из расчета 0,5 единицы должности на каждые 250 квадратных метров обрабатываемой площади, но не менее 0,5 единицы должности на организацию.

6.17. Профсоюзный комитет:

6.17.1. 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.

6.17.2. Информировывает профсоюзный актив по вопросам оплаты труда, трудового законодательства, жилищного, пенсионного законодательства и норм социального страхования.

## VIII. Гарантии содействия занятости

7.1. Работодатель:

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

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

7.1.3. Координирует деятельность педагогической направленности для удовлетворения потребности в педагогических кадрах.

7.2. Профсоюзный комитет:

7.2.1. 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 мероприятий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

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

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

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

### **7.3. Стороны договорились:**

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

7.3.2. Считать критериями массового увольнения работников:

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

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

7.3.3. 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.

7.3.4. 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), педагогические работники - не более чем за два года до назначения досрочной страховой пенсии; семейные - при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в дошкольных образовательных организациях; 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.

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

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

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

7.6. Подтверждают, что высвобождение работников, связанное с ликвидацией, реорганизованием МБДОУ по инициативе органов управления, 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.

7.7. 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».

7.8. 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.

### VIII. Улучшение условий и охрана труда.

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

#### **8.1. Работодатель:**

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

8.1.2. Принимает участие в разработке нормативных актов, методических рекомендаций по реализации установленных требований в области охраны труда; осуществляет методическое сопровождение деятельности служб охраны труда в дошкольной образовательной организации.

8.1.3. Участвует в создании и функционировании системы управления охраной труда (СУОТ), в соответствии с письмом Министерства просвещения РФ от 27 ноября 2019 г. № 10-488 «О направлении положений по СУОТ», Постановлениями Исполнительного комитета Комитета 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».

8.1.4. 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).

8.1.5. В соответствии с требованиями Постановления Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» организует:

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

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

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

8.1.8. Контролирует выделения финансирования мероприятий по охране труда на очередной календарный год в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на образовательные цели.

В целях выполнения установленных нормативов по финансированию мероприятий по охране труда стимулируют деятельность, направленную на возврат части сумм страховых взносов (до 20%), перечисленных в Фонд социального страхования РФ на предупредительные мероприятия по снижению производственного травматизма и снижению уровней профессиональных рисков.

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

8.1.10. Проводит техническую экспертизу здания МБДОУ и сооружений с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

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

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

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

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

8.1.15. Контролирует создание на паритетной основе и способствуют деятельности комитетов (комиссий) по охране труда в соответствии с требованиями ст.218 ТК РФ.

8.1.16. 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, обеспечение работников сертифицированными СИЗ, психиатрическое освидетельствование, обучение и аттестацию работников по программам санитарно-гигиенического минимума, оформление санитарных книжек и иные мероприятия из всех источников финансирования в размере не 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 образовательной организации не реже 1 раза в полугодие (Приложение №12).

8.1.17. Проводит обучение и проверку знаний по охране труда специалиста, уполномоченного по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда и иных работников образовательной организации в соответствии с требованиями Постановления Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»

8.1.18. Проводит предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. №302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», а так же Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 14.05.2013 № 325 «Об организации проведения обязательных предварительных, периодических медицинских осмотров (обследований) работников образовательных организаций и организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Республики Татарстан» с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения.

8.1.19. Обеспечивает за счёт средств работодателя обязательное психиатрическое освидетельствование работников в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2002 г. № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с наличием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работниками в условиях повышенной опасности».

8.1.20. 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».

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

8.1.22. 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.

8.1.23. Обеспечивает работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты в порядке, определённом Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. № 290н) и в количестве не ниже определённых Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н) (Приложение № 9).

8.1.24. 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» (Приложение № 6).

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

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

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

8.1.28. Контролирует соблюдение работниками требований пожарной безопасности.

## **8.2. Профсоюзный комитет:**

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

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

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

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

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

8.2.6. Оказывает методическую и консультационную помощь в совершенствовании мер по обеспечению безопасных и здоровых условий при проведении образовательного процесса.

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

8.2.8. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности процесса.

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

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

8.2.11. Изучает и заслушивает на заседаниях профсоюзного комитета вопросы состояния охраны труда в дошкольном образовательном учреждении.

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

**8.3. Стороны совместно:**

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

8.3.2. 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, установленных требований по охране труда не по вине работника.

8.3.3. Предоставляют уполномоченному по охране труда и членам комиссии по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее чем 8 часов рабочего времени в месяц с оплатой по среднему заработку в соответствии с коллективным договором.

8.3.4. Осуществляют меры по стимулированию труда уполномоченного по охране труда, форма, размеры и порядок предоставления которых определяется положением о премировании работников.

**IX. Социальные гарантии, льготы.**

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

9.1.1. 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.

9.1.2. Предоставление работникам оплачиваемых свободных дней по следующим основаниям:

- брикосочетание работника - три рабочих дня;
- брикосочетание детей - два рабочих дня;
- родителям первоклассников - 1 сентября (День Знаний); родителям выпускников в день последнего звонка или выпускного;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;

...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 образовательных организаций (по выбору работника).

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

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части первой 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.

### 9.3. 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 неосвобождённому председателю дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве до 5 календарных дней (ст.116 ТК РФ);

- предоставление Работодателю дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день в количестве до 5 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», постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 20.08.1999 № 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, средств МБДОУ мероприятий по созданию условий для отдыха работников и их детей.

9.4. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и привилегий работникам.

## X. Спорт и здоровье.

### 10.1. Стороны договорились:

10.1.1. Обеспечивать проведение мероприятий, направленных на ведение здорового образа жизни, привлечение работников к занятиям физической культурой и спортом,



повышение ценностей физической культуры и здорового образа жизни. Повышение мотивации членов профсоюза к регулярным занятиям физической культуры и ведению здорового образа жизни:

- содействие развитию условий для занятия физической культурой и спортом в МБДОУ;
- популяризация в образовательном учреждении инновационных форм организации спортивно-спортивной деятельности;
- поддержка и распространение здоровьесформирующих, здоровьесокрепляющих спортивно-оздоровительных и спортивных инициатив для работников учреждения;

#### **10.2. Работодатель:**

10.2.1. Обеспечивает проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. №302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», а так же Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 14 мая 2013 г. №325 «Об утверждении проведения обязательных предварительных, периодических медицинских осмотров (обследований) работников образовательных организаций и организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Республики Татарстан» с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения.

10.2.2. Осуществляет учет и регулярный анализ причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников МБДОУ, разрабатывает рекомендации и мероприятия по их снижению и предупреждению.

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

10.2.4. Привлекает для организации консультационной и оздоровительной работы с сотрудниками квалифицированные кадры психологической службы, спортивные комплексы города Буинска.

10.2.5. Способствует оборудованию зон отдыха для сотрудников в МБДОУ.

10.2.6. Создает условия для двигательной активности работников в обеденные перерывы (предоставление помещения для проведения производственной гимнастики, организация обязательного сопровождения и т.д.).

#### **10.4. Профсоюзный комитет:**

10.4.1. Организует участие в реализации социальных проектов Республиканского комитета Общероссийского Профсоюза образования для членов профсоюза:

- санаторные путевки в санатории ФПРТ, объединения профкурорт ФПРТ;
- туры 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»;

10.4.2. Организует участие в социальных проектах:

- «Лыжня России», «Воскресная лыжня»; «К здоровью через плавание»; Спартакиада работников образования.

10.4.3. Способствует организации и проведению производственной гимнастики в течение рабочего дня с работниками, находящимися длительный период в сидячем положении.

12.4.4. Способствует организации работы здоровьесберегающей направленности (Дни и недели здоровья, социально-психологические тренинги и тренинги общения, аэробика, фитнес, йога, здоровья, здорового питания, акции здорового образа жизни, эстафеты, соревнования).

## **XI. Пенсионное обеспечение.**

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

12.2. 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, распоряжением Правительства Российской Федерации от 25 декабря 2012 г. № 2294-р и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования.

12.3. 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».

12.4. В целях реализации подпункта 19 пункта 1 статьи 30 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ «О страховых пенсиях в Российской Федерации», по обращению работников профсоюза стороны осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную страховую пенсию в судебных инстанциях.

## **XII. Молодежная политика**

12.1. С целью развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодых педагогов стороны совместно:

12.1.1. Содействуют профессиональной и социальной адаптации, закреплению в профессии и профессиональному росту молодых педагогов; созданию необходимых условий труда молодым педагогам, оснащённости рабочего места, в том числе современной техникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований с целью закрепления их в МБДОУ.

12.1.2. Содействуют организации института наставничества молодых педагогов, в том числе в форме принятия рекомендаций сторон информационно-методического характера (совместного положения о системе наставничества в дошкольной образовательной организации и других документов).

12.1.3. Способствуют привлечению молодых педагогов к реализации республиканских конкурсных проектов и социально значимых мероприятий.

12.1.4. Привлекают молодых педагогов к активному участию в различных формах общественно-общественного управления.

12.1.5. Поддерживают и обеспечивают поддержку социальных инициатив молодых педагогов.

12.1.6. Изучают, обобщают и распространяют лучшие педагогические практики в целях профессионального развития молодых педагогов; проводят тематические мероприятия для молодых педагогов, в том числе по вопросам реализации социально-трудовых прав.

13.12. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики:

- принимать участие в конференциях, слётах, форумах, семинарах, «круглых столах» по актуальным молодежным проблемам;
- изучать опыт, совершенствование форм и методов работы с молодежью;
- материально стимулировать ежемесячной стимулирующей надбавкой молодых специалистов в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 12.01.2007 № 1270 года «Об установлении ежемесячной стимулирующей надбавки молодым специалистам-педагогам»;
- обеспечивать финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов;
- принимать участие в республиканских конкурсах «Воспитатель года» в номинации «Педагогический дебют»;
- проводить совместную работу с Ассоциацией молодых педагогов для формирования позитивного имиджа педагогического работника;
- проводить обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного кадрового актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов;
- по приглашению принимать участие в работе Республиканской педагогической школы повышения квалификации для молодых педагогов;
- содействовать приобретению жилья молодыми специалистами по программам государственной ипотеки, государственной поддержки молодых семей в улучшении жилищных условий.

### **XIII. Гарантии профсоюзной деятельности.**

13.13. Стороны подтверждают, что:

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

13.13.2. Аттестация работников производится при участии представителей профсоюзного комитета.

13.13.3. 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 обязанностях», ст.23 Закона Республики Татарстан от 18 января 1995 года № 2303-ТТ «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.

13.13.4. 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.

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

13.13.6. При обращении к Работодателю (его представителю) представителей выборных органов Профсоюза в связи с реализацией Уставной деятельности Профсоюза в части обеспечения 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.

13.1.6. 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 неделю, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей с сохранением своей заработной платы.

13.1.7. 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 профессиональной учебы.

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

13.2. 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);
- распределение 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), размера 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 работникам (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, рассматриваемые коллективным договором.

13.3. 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 такой стимулирующей выплаты определяется в Положении об условиях оплаты труда образовательного учреждения.

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

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

12.6. Стороны подтверждают, что работодатель обязуется производить ежемесячно и в соответствии с письменными заявлениями 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, совместно с перечислением денежных средств для расчета по оплате труда.

12.7. Рассмотреть данный порядок удержания и перечисления денежных средств для профсоюзных органов, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям, уполномочивших профсоюзный орган профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем).

12.8. 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


«Муниципальный детский сад»

Идрисова Р.М.

2021 г.

От имени работников

Председатель профсоюзного комитета  
МБОУ «СОШ с.Энтуганы» БМР РТ

 / Заялова Р.М.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 г.

Собрание общего собрания коллектива

Собрания – Идрисова Г.Ш.

Протокол №4

## ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

- 1. Приложение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.
- 2. Права и льготы, предоставляемые педагогическим работникам образовательных организаций Республики Татарстан при подготовке и проведении аттестации.
- 3. Приложение о нормах профессиональной этики педагогических работников.
- 4. Приложение внутреннего трудового распорядка.
- 5. Приложение о длительном отпуске сроком до одного года.
- 6. Правила бесплатной выдачи работникам смывающих средств, порядок и условия их выдачи.
- 7. Перечень должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплаты за условия труда.
- 8. Перечень должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.
- 9. Правила нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (извлечения).
- 10. Приложение об условиях оплаты труда работников образования.
- 11. Приложение о порядке распределения стимулирующих выплат за качество выполняемых работ.
- 12. Приложение по охране труда.

## ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

- 1. Приложение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.
- 2. Права и льготы, предоставляемые педагогическим работникам образовательных организаций Республики Татарстан при подготовке и проведении аттестации.
- 3. Приложение о нормах профессиональной этики педагогических работников.
- 4. Приложение внутреннего трудового распорядка.
- 5. Приложение о длительном отпуске сроком до одного года.
- 6. Правила бесплатной выдачи работникам смывающих средств, порядок и условия их выдачи.
- 7. Перечень должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплаты за условия труда.
- 8. Перечень должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.
- 9. Правила нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (извлечения).
- 10. Приложение об условиях оплаты труда работников образования.
- 11. Приложение о порядке распределения стимулирующих выплат за качество выполняемых работ.
- 12. Приложение по охране труда.

Приложение № 1  
к Коллективному Договору  
МБДОУ "Энтуганский детский сад"

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ "Энтуганский  
детский сад"



Даутова Р.М.

(Ф.И.О.)

«20» февраля 2020 г.

ПРИНЯТО

на заседании общего собрания коллектива

МБДОУ "Энтуганский детский сад"

№ 7 от «20» февраля 2020 г.

СОГЛАСОВАНО

Заведующей первичной профсоюзной

организацией МБДОУ «СОШ с.Энтуганы» БМР РТ

Залялова Р.М.

(Ф.И.О.)

на заседании профсоюзного комитета

20 г.

Введено в действие приказом

МБДОУ "Энтуганский детский сад"

№ 78 ОД от «20» февраля 2020 г.

Положение  
в комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных  
отношений

1. Общие положения

1.1. Комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений (далее - Комиссия) образована в МБДОУ "Энтуганский детский сад" Буинского муниципального района Республики Татарстан (далее - МБДОУ) 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;
- равноправность сторон;
- добросовестность;
- 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



1.11. Комиссия формируется из равного числа представителей работодателя и представительного комитета МБДОУ (приложение №1).

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

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

1.14. Комиссия может создавать рабочие группы.

#### 2. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства;

- удовлетворение социально-экономических интересов работников и работодателя;

- регулирование социально-трудовых отношений.

2.2. Основными задачами комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению коллективного договора на очередной срок;

- регулированию 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 (приложение №2), разработанным на основе законодательства и настоящего Положения.

5.2. Комиссией возглавляются и поочередно проводят ее заседания сопредседатели.

5.3. Комиссия из сторон имеет право привлекать к работе Комиссии с правом решающего голоса консультантов в количестве, не превышающем половину нормы представительности сторон.

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

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

5.6. Материалы для рассмотрения Комиссией готовятся рабочей группой, формируемой по инициативе сторон.

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

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

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

**Приложение №1**

к Положению о комиссии  
по урегулированию споров  
между участниками образовательных отношений

**СОСТАВ**  
комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений

Иванова Р.М.	Заведующий МБДОУ "Энтуганский детский сад" - сопредседатель комиссии
Иванова Р.М.	Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «СОШ с. Энтуганы» БМР РТ- сопредседатель комиссии
Иванова Г.А.	Член комиссии со стороны работодателя
Иванова Т.А.	Член комиссии со стороны работодателя
Иванова Ф.М.	Член комиссии со стороны профсоюзного комитета
Иванова Р.Р.	Член комиссии со стороны профсоюзного комитета

**Приложение №2**  
к Положению о комиссии  
по урегулированию споров  
между участниками образовательных отношений

**Регламент**  
**комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений**

**1. Планирование работы Комиссии**

- 1.1. План заседаний Комиссии формируется на основе поступивших предложений и утверждается решением Комиссии ежегодно.
- 1.2. План заседаний Комиссии содержит: дату заседания, сторону, ответственную за рассмотрение вопроса, 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 дополнительные заседания.

**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 каждому запланированному для рассмотрения Комиссии вопросу.
- 2.3. Материал, представленный стороной, ответственной за подготовку вопроса, рассматривается на основе 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 состава.
- 3.3. Продолжительность заседания Комиссии - не более 1,5 часов без перерыва, доклады и выступления в прениях - до 5 минут.
- 3.4. По решению Комиссии на ее конкретном заседании может быть принят иной порядок проведения заседания.

**4. Контроль за исполнением решений Комиссии**

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

**Приложение № 2**  
к Коллективному Договору  
МБДОУ "Энтуганский детский сад"

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ "Энтуганский  
детский сад"



Даутова Р.М.

(Ф.И.О.)

«30» марта 2021 г.

Председатель Педагогического совета  
МБДОУ "Энтуганский детский сад"

№ 5 от «30» марта 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Председатель первичной профсоюзной

организации МБДОУ «Энтуган» БМР РТ

Заялова Р.М.

(Ф.И.О.)

Председатель заседания профсоюзного комитета

«30» марта 2021 г.

Введено в действие приказом

МБДОУ "Энтуганский детский сад"

№ 90 ОД от «30» марта 2021 г.

**ПРАВА И ЛЬГОТЫ,**  
предоставляемые педагогическим работникам при подготовке и проведении  
аттестации

**I. Права аттестуемых работников.**

Педагогический работник имеет право:

- заявиться на аттестацию для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым квалификационным категориям (первой или высшей);
- лично присутствовать во время его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию;
- представить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при повторной аттестации - с даты поступления на работу);
- обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по

... в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;

... получить информацию от работодателя о вакантных должностях или работе, соответствующей квалификации работника, или вакантных нижестоящих должностях или соответствующей работе в случае расторжения с работником трудового договора в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации на основании решения аттестационной комиссии о несоответствии работника занимаемой должности;

... явиться на проведение аттестации с целью установления квалификационной категории педагогическими работниками независимо от продолжительности работы в учреждении, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

... истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с целью проведения его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории той же должности.

#### **1.3. Применение упрощенных форм профессиональной экспертизы при прохождении аттестации с целью установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей)**

1.3.1. При прохождении педагогическими работниками аттестации с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) могут быть предусмотрены упрощенные формы профессиональной экспертизы (без привлечения независимых аттестационных экспертов) для следующих категорий педагогических работников, повторно аттестующихся на первую квалификационную категорию:

... работники, имеющие государственные награды по профилю педагогической деятельности (включая почетные звания «Заслуженный учитель» и др. почетные звания, ордена, медали, нагрудные знаки), независимо от года награждения;

... победители, призеры, дипломанты, лауреаты международных, федеральных, региональных, муниципальных профессиональных конкурсов по профилю деятельности работника («Учитель года», «Воспитатель года» и др.), проходивших в течение 5 лет перед аттестацией;

... педагогические работники, подготовившие воспитанников - победителей и призеров (1-3 место) международных, всероссийских, республиканских, муниципальных предметных олимпиад, конкурсов, смотров, соревнований, проходивших в течение 5 лет перед аттестацией.

1.3.2. Упрощенные формы профессиональной экспертизы (без привлечения независимых аттестационных экспертов) применяются при аттестации педагогических работников, повторно аттестующихся на высшую либо первую квалификационную категорию:

... при наличии у них статуса (диплома) победителя конкурса в рамках реализации федерального национального проекта «Образование», гранта «Наш лучший учитель», выданного от года проведения конкурса (гранта), либо подготовивших в течение последних пяти лет двух и более призеров (1-3 места) муниципальных, республиканских, федеральных, международных (очных) предметных олимпиад (для учащихся общеобразовательных учреждений) или конкурсов профессионального мастерства (для обучающихся в учреждениях профессионального образования); либо подготовивших в течение последних пяти лет двух и более призеров (1-3 место) муниципальных, республиканских, федеральных, международных предметных конкурсов (для воспитанников и педагогов дошкольных образовательных учреждений, организаций дополнительного образования);

участвовавших в проведении профессиональной экспертизы в составе экспертных комиссий аттестационной комиссии Министерства образования и науки Республики Татарстан в течение 3 лет в период, предшествующий аттестации.

### III. Льготы по установлению уровня оплаты труда работника во взаимосвязи с имеющейся квалификационной категорией

III. В соответствии с отраслевым Соглашением на 2021-2023гг., заключенным между Татарстанским профсоюзом образования и Министерством образования и науки Российской Федерации, квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 (далее – Порядок), Приказом Министерства просвещения РФ от 11 декабря 2020 г. N 713 "Об утверждении Порядка аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", учитываются в течение срока их действия в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида дошкольного образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена категория, независимо от места работы;
- при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также образовательных организаций, не являющихся образовательными, на работу в дошкольные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком;
- при установлении уровня оплаты труда на должностях, по которым применяется категория «старший» (старший воспитатель – воспитатель, старший педагог дополнительного образования - педагог дополнительного образования, старший методист – методист, старший инструктор-методист- инструктор-методист, старший тренер-преподаватель (тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают квалификационные категории (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться категория, установленная по должности, указанной в графе № 1
Преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю основной работы), учитель, преподаватель, ведущий занятия по профильным темам из курса основного предмета, (например, валеология как часть курса биологии, или профильные темы по медицинской подготовке из курса «Основы безопасности жизнедеятельности».)
Методист – организатор основ безопасности жизнедеятельности, методист физической подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», «Допризывной подготовка» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического

	воспитания), руководитель физического воспитания
преподаватель, ведущий обучающимся по курсу безопасности «Допризывной сверх учебной» в основные обязанности; преподаватель (физического) руководитель физического	Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки
физического	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
производственного	Учитель труда (технологии), преподаватель, ведущий работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
трудового обучения	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
дефектолог, учитель –	Учитель, осуществляющий образовательную деятельность в общеобразовательных организациях специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах); воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
преподаватель учреждения, преподаватель учреждения профессионального музыкального профиля	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
преподаватель детской художественной школы искусств, руководитель культуры, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель музыкальных дисциплин среднего профессионального образования
старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКПФ	Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физкультуре, руководитель физического воспитания
преподаватель физкультуры, инструктор по физкультуре, руководитель физического воспитания	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКПФ
преподаватель профессиональной	Учитель того же предмета в общеобразовательной

преподаватель организации	организации
преподаватель образовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
старший воспитатель	Старший воспитатель
воспитатель	Воспитатель
педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования
педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
старший методист	Старший методист
методист	Методист
старший инструктор-методист	Старший инструктор-методист
инструктор-методист	Инструктор-методист
старший тренер-преподаватель	Старший тренер-преподаватель
тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель
учитель дефектолог	Учитель специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, независимо от преподаваемого предмета.
преподаватель	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры), учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем основной работы)
концертмейстер	Концертмейстер
педагог-библиотекарь	Педагог-библиотекарь
библиотекарь	Библиотекарь

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности), рассматриваются в Министерстве образования и науки Республики Татарстан, к чьей компетенции относится рассмотрение квалификационной категории, на основании письменного заявления.

Уровень оплаты труда педагогического работника, установленный ему по ранее присвоенной квалификационной категории, сохраняется на срок не более одного года со дня окончания трудовой деятельности (выхода из отпуска) в случае, если срок действия квалификационной категории истек:

в период нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трех лет, либо срок ее действия заканчивается в текущем



период длительной потери трудоспособности (2 месяца и более) в связи с тяжелым заболеванием при наличии у работника листа нетрудоспособности или медицинского заключения (справки) о наличии заболевания, вызвавшего длительную потерю трудоспособности;

в период, когда работник пенсионного возраста, имеющий первую или высшую квалификационную категорию уведомил письменно работодателя об увольнении по собственному желанию по окончании текущего учебного года. Данная льгота однократная;

в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом сохранения квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более одного года.

Сохранять за педагогическими работниками уровень оплаты 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 (сохранении) квалификационной категории.

Приложение № 3  
к Коллективному Договору  
МБДОУ "Энтуганский детский сад"

УТВЕРЖДЕНО  
Педагогическом совете  
МБДОУ "Энтуганский детский сад"  
№ от «29» января 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ "Энтуганский  
детский сад"



Даутова Р.М.

(подпись) (Ф.И.О.)

«20» февраля 2020 г.

УТВЕРЖДЕНО  
первичной профсоюзной  
организацией (МБДОУ "Энтуганский детский сад" БМР РТ)  
Залялова Р.М.  
(Ф.И.О.)  
председателя профсоюзного комитета  
20 г.

Введено в действие приказом  
МБДОУ "Энтуганский детский сад"  
№ 78 ОД от «20» февраля 2020 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о нормах профессиональной этики педагогических работников I. Общие положения

Настоящее положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее - Положение) разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Энтуганский детский сад" Буинского муниципального района Республики Татарстан (далее - МБДОУ) на основании положений Конституции Российской Федерации, Кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и Федерального закона от 29 декабря 2010 года № 212-ФЗ "О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию".

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

Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и самим собой, призваны:

а) сохранять честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (материальных) 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 обучающихся;

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, этнической 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, причиняющей вред здоровью и (или) развитию детей;

з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации обучающегося работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

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

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

Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по рассмотрению споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в МБДОУ, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 81 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым споркам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах – гражданским законодательством Российской Федерации.

Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по рассмотрению споров между участниками образовательных отношений.

В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в установленном порядке включается представитель профсоюзного комитета.

В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по  
спорам между участниками образовательных отношений, невыполнения  
комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных  
отношений законодательству Российской Федерации или нежелания  
работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по  
спорам между участниками образовательных отношений он имеет право  
обратиться в суд.

**Приложение № 5**  
к Коллективному Договору  
МБДОУ "Энтуганский детский сад"

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ "Энтуганский  
детский сад"



Даутова Р.М,  
(Ф.И.О.)

«30» марта 2021 г.

Педагогического совета  
МБДОУ "Энтуганский детский сад"  
«30» марта 2021 г.

первичной профсоюзной  
организации «Энтуган» БМР РТ  
Заялова Р.М.  
(Ф.И.О.)

Введено в действие приказом  
МБДОУ "Энтуганский детский сад"  
№ 90 ОД от «30» марта 2021 г.

профсоюзного комитета  
\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Положение  
о длительном отпуске сроком до одного года**

Место положения

Настоящее положение о длительном отпуске сроком до одного года (далее Положение) разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Энтуганский детский сад" Буинского муниципального района Республики Татарстан (далее – МБДОУ) и в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12. 2012 г. № 273-ФЗ, Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и регулирующими вопросы трудовых отношений.

Вопросы, связанные с принятием настоящего Положения, решаются заведующим МБДОУ с учетом мнения профсоюзного комитета, как представительного органа работников.

Настоящее Положение утверждается с учетом мнения представительного органа МБДОУ – профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

2.1. Настоящее Положение устанавливает категорию работников, имеющую право на длительный отпуск, условия и порядок предоставления длительного отпуска.

#### 2.2. Условия предоставления длительного отпуска

2.2.1. В соответствии с пп. 4 п. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, ст. 335 ТК РФ педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

2.2.2. Условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска в данном Положении устанавливаются Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 № 100/ст «Об утверждении Положения».

2.2.3. Право на длительный отпуск имеют педагогические работники, замещающие должности, предусмотренные в разделе I Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 663-ПП:

педагогические работники, отнесенные к профессорско-преподавательскому составу; воспитатели; педагогические работники (воспитатель, инструктор-методист, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, концертмейстер, логопед, мастер производственного обучения, методист, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, психолог, психолог-педагог, педагог-организатор, педагог-психолог, преподаватель, преподаватель-методист ОБЖ, руководитель физического воспитания, социальный педагог, старший воспитатель, старший инструктор-методист, старший методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед).

2.2.4. Право на длительный отпуск имеют педагогические работники МБДОУ, состоящие в трудовых отношениях, как работники по основному месту работы, так и работники, состоящие по совместительству (внутреннее или внешнее).

2.2.5. Условия предоставления длительного отпуска педагогическим работникам по основному месту работы и внешнему совместительству аналогичны.

2.2.6. Если педагогический работник является и лицом, работающим по внутреннему совместительству, то длительный отпуск предоставляется по основному месту работы, а на период внутреннего совместительства с согласия работника может быть предоставлен отпуск с сохранением заработной платы.

2.2.7. Педагогическим работникам длительный отпуск предоставляется на условиях без сохранения заработной платы.

2.2.8. Педагогическим работникам исходя из своей финансовой и производственной возможности, имеет право предоставлять длительный оплачиваемый отпуск. Порядок расчета продолжительности оплачиваемого отпуска аналогичен с порядком расчета дополнительного отпуска.

2.2.9. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

2.2.10. При предоставлении длительного отпуска учитывается:

а) фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору;

б) фактически проработанного времени педагогом по трудовому договору, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти либо из органов исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере

при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая деятельность не более 3 (трех) месяцев;

для педагогического работника фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность): время нахождения в ежегодном основном удлиненном и дополнительном оплачиваемых отпусках, ученическом отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске по уходу за ребенком до 3 (трех) лет, дополнительные оплачиваемые выходные дни в отпуске за ребенком – инвалидом, дополнительные выходные оплачиваемые и/или без сохранения заработной платы время и/или дни, предоставляемые в соответствии с трудовым договором, время нетрудоспособности, вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, при переводе на другую работу и последующем переводе на прежней работе;

для педагогических должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания производственной практики образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил 1 (одного) месяца.

Для педагогическими работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется: место работы (должность);

нагрузка при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным занятиям, учебным графикам, образовательным программам или количество часов занятий в учебных группах (классов).

В период длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации МБДОУ.

Длительность предоставляемого длительного отпуска составляет не более 1 года.

**Порядок предоставления длительного отпуска**

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом МБДОУ (приказом). Заявление о предоставлении длительного отпуска педагогическим работником оформляется до 01 августа текущего учебного года, а в непредвиденных случаях за 5 (пять) рабочих дней, с обязательным указанием причины необходимости в длительном отпуске.

Сроки предоставления длительного отпуска в учебном году определяется графиком длительных отпусков. График длительных отпусков составляется на основании заявления педагогических работников за 14 (четырнадцать) дней до начала учебного года (до 01 сентября текущего года). В случае, если педагогический работник просит предоставить длительный отпуск представил в течение учебного года, то заявление вносится в график в виде приложения, которые являются неотъемлемой частью графика.

Длительный отпуск не может быть разделен на части. В исключительных случаях допускается, исходя из причин в необходимости в длительном отпуске, указанных в заявлении.

В случае нетрудоспособности педагогического работника в периоде нахождения в длительном отпуске, отпуск не продлевается (не прерывается). В случае, если работник имеет длительный характер, педагогический работник лист нетрудоспособности может получить по окончании длительного отпуска.

Длительный отпуск педагогического работника длительный отпуск может быть присоединен к основному удлиненному и дополнительному оплачиваемым отпускам, отпуску по уходу за ребенком, отпуску без сохранения заработной платы.

**Приложение № 6**  
к Коллективному Договору  
МБДОУ "Энтуганский детский сад"

**Нормы  
бесплатной выдачи работникам смывающих средств,  
порядок и условия их выдачи.**

<b>Список профессий</b>	<b>Наименование средств</b>	<b>Нормы выдачи на 1 месяц</b>
Младший воспитателя	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Работники служебных помещений	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Производственный рабочий	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Исходный документ: Приказ Минздравсоцразвития России № 1122н от 17.12.2010 г. «Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и условий безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».



**Приложение № 7**  
к Коллективному Договору  
МБДОУ "Энтуганский детский сад"

**Перечень**

рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплаты за условия труда.

Наименование рабочего места	Процент доплаты
Повар	4 %
Младший воспитатель	4 %

результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах.

**Приложение № 8**  
к Коллективному Договору  
МБДОУ "Энтуганский детский сад"

**Перечень**  
профессий и должностей с вредными условиями  
работы в которых, даёт право на дополнительный оплачиваемый отпуск, по  
результатам проведённой оценки условий труда на рабочем месте  
(ст.117 Трудового кодекса РФ)

<b>Должность</b>	<b>Продолжительность отпуска</b>
Повар	7 календарных дней
Подсобный рабочий	7 календарных дней
Младший воспитатель	7 календарных дней

результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах.

**Приложение № 9**  
к Коллективному Договору  
МБДОУ "Энтуганский детский сад"

**Типовые нормы**

**на периодичной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (извлечения)**

Наименование профессии (подразделения)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
	3	4
	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Перчатки с полимерным покрытием.	1 шт. 6 пар
Помощник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт. 1 комплект
Работник мойки кухонной посуды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов. Фартук из полимерных материалов с нагрудником. При работе в овощехранилищах дополнительно: Жилет утепленный Валенки с резиновым низом	1 шт. 1 комплект До износа 6 пар 2 шт. 1 шт.

<p>Работник (машинист) по ремонту и обслуживанию механизмов</p>	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>по поясам</p> <p>1 шт.</p> <p>1 комплект</p> <p>1 комплект</p>
<p>Работник</p>	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>До износа</p>
<p>Работник по комплексному обслуживанию и ремонту механизмов</p>	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Сапоги резиновые с защитным подноском; Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>До износа До износа До износа</p>
<p>Работник</p>	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p>
<p>Работник сварочных работ</p>	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>6 пар 12 пар</p>

Приложение – приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 мая 2014 года № 997н.

Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
2	3	4
Младший воспитатель	Фартук Колпак или косынка для надевания во время раздачи пищи Фартук для мытья посуды Халат для уборки помещений	2 шт. 2 шт. 2 шт. 2 шт.

СанПиН 1.2.3685 - 21

д настоящим документе прошнуровано,  
печатью В. Мамарсаев

Заведующий МБДОУ «Детский сад  
Бунинского муниципального района РТ»

В. Мамарсаев

прошнуровано и скреплено  
( Мамарсаев ) лист 2  
Датуева Р.М.



