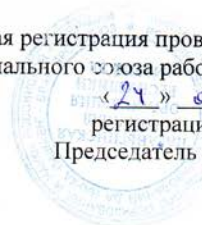




**Изменения и дополнения**  
в коллективный договор  
Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Параньгинский детский сад №3 «Колокольчик»  
на 2024-2027 годы  
(о продлении срока действия (пролонгации) договора)

Уведомительная регистрация проведена в Параньгинской районной организации  
Профессионального союза работников народного образования и науки РФ



«24» октября 2024 года,  
регистрационный номер 4  
Председатель Р.В. Гилязова

Проведена уведомительная регистрация  
в государственном казенном учреждении  
Республики Марий Эл «Центр занятости  
населения Параньгинского района»  
Регистрационный номер 285  
от «31» октября 2024 г.  
Ответственное лицо:  
С.Ф. Мухоморова Д. Курилов  
(должность, подпись) (И.О.)

**Изменения и дополнения в коллективный договор  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Параньгинский детский сад №3 «Колокольчик» на 2024-2027 годы  
пгт. Параньга 18 октября 2024 г.**

**1). Продлить действия коллективного договора на 3 года с 18.10.2024 года по 17.10.2027 года.**

**2). Внести следующие изменения и дополнения в Коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Параньгинский детский сад №3 «Колокольчик» на 2024-2027 годы:**

**1. В разделе I «Общие положения» пункт 1.2 изложить в следующей редакции:**

-

отраслевого регионального соглашения между Марийской республиканской организацией профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации, Министерством образования и науки Республики Марий Эл и Объединением работодателей образовательных организаций в Республике Марий Эл на 2021 - 2023 годы (с изменениями от 29 сентября 2021 г., от 23 ноября 2021 г.);

- отраслевое Территориальное отраслевое соглашение между Отделом образования и подотделом молодежи Параньгинского муниципального района Республики Марий Эл, Параньгинской районной организацией профсоюз работников народного образования и науки РФ и Объединением работодателей образовательных организаций Параньгинского муниципального района Республики Марий Эл на 2021–2023 годы (от 28.12.2020 г.).

**2. В разделе I «Общие положения» пункт в 1.5 добавить подпункты 1.5.1.- 1.5.5. в следующей редакции:**

1.5.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.5.2. Коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

1.5.3. В случае если Стороны не заключат коллективный договор на последующий период, они принимают решение о продлении настоящего коллективного договора на срок до трёх лет.

1.5.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются не позднее чем за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями, не действительны, не подлежат применению и должны быть отменены.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, нормы коллективного договора не применяются.

В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего коллективного договора в учреждении действуют нормы, улучшающие права работников.

1.5.5. По взаимной договорённости стороны могут вносить в настоящий коллективный договор необходимые дополнения и изменения.

Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по

согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Работодатель направляет коллективный договор, а также внесённые в него изменения и дополнения в течение 7 дней со дня их подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду и в райком профсоюза.

**3. В разделе I «Общие положения» добавить пункты 1.14- 1.23 в следующей редакции:**

1.14. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

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

1.16. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

1.17. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.18. При принятии приказов, распоряжений, инструкций, положений, других нормативных правовых актов и иных документов, содержащих нормы трудового права, учитываются положения настоящего коллективного договора.

Коллективный договор обязателен к применению при заключении в учреждении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.19. Все спорные вопросы по толкованию и реализации коллективного договора решаются сторонами.

1.20. Стороны обеспечивают открытость и доступность содержания настоящего коллективного договора со всеми приложениями как основных правовых актов, регулирующих социально – трудовые отношения в учреждении.

1.21. Текст коллективного договора должен быть размещён на сайтах сторон.

1.22. Стороны вправе по взаимному согласию устанавливать ответственность за нарушение, неисполнение обязательств по коллективному договору, если эта ответственность не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.23. Стороны согласились в том, что первичная профсоюзная организации и её выборные органы выступают в качестве единственных полномочных представителей работников, членов профсоюза работников народного образования и науки РФ, при разработке и заключении коллективного

договора и соглашений, ведении переговоров по реализации трудовых, профессиональных и социально – экономических прав и интересов.

**4. В разделе II «Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора» в пункт 2.1 добавить подпункты 2.1.4-2.1.6 в следующей редакции:**

2.1.4. Разработке и реализации комплекса мер по социальной защите и повышению социального статуса работников учреждения.

2.1.5. Своевременному и полному выделению финансовых средств по всем статьям расходов учреждения.

2.1.6. Повышению заработной платы работников учреждения как минимум в те же сроки и в том же размере, в каком оно будет осуществляться в образовательных учреждениях федерального подчинения на основании рекомендаций трёхсторонней комиссии Российской Федерации.

**5. В разделе II «Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора» пункт 2.2 добавить подпункты 2.2.3. изложить в следующей редакции:**

2.2.3. Тарификация, перетарификация в течение года осуществляются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работники учреждения, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определённой трудовым договором, могут осуществлять в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору педагогическую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление педагогической работы указанным лицам, а также иным работникам других учреждений и организаций осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и при условии, если работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объёме не менее чем за ставку заработной платы.

Штатное расписание утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников не применять наименования должностей, по которым отсутствуют утверждённые в установленном порядке характеристики.

На педагогических работников в начале календарного года составляются и утверждаются тарификационные списки, согласуемые с выборным органом первичной профсоюзной организации.

**6. В разделе II «Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора» пункт 2.2 добавить подпункты 2.2.6. изложить в следующей редакции:**

2.2.6. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, служат основой для разработки должностных инструкций конкретного педагогического работника в конкретном образовательном учреждении;

- Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачётов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия.

- Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

- В трудовом договоре оговаривать объем нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

**7. В разделе II «Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора» пункт 2.2 добавить подпункты 2.2.5.,2.2.7-2.2.9.изложить в новой редакции:**

**2.2.Работодатель обязуется:**

Ежегодно информировать работников о финансово – экономическом состоянии учреждения, основных направлениях и результатах хозяйственной деятельности.

Производить немедленное информирование работников о корректировке и изменении ассигнований.

Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации по запросу информацию об исполнении бюджета учреждения.

2.2.7. Работодатель, его полномочные представители обязаны при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с уставом учреждения, коллективным договором, территориальным отраслевым соглашением, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

2.2.8.При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт), исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

2.2.9. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращение количества классов (групп)), допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

О введении указанных изменений, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, за исключением случаев, когда изменение осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического ознакомления работника с предполагаемыми изменениями.

2.2.20. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя должно осуществляться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и коллективным договором учреждения.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя производится во всех случаях с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

При увольнении руководителя образовательного учреждения по [п. 2 ч. 1 ст. 278](#) ТК РФ работодатель должен учитывать законные интересы учреждения, не нарушать принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательного учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником, если он согласен работать в новых условиях.

**8.В разделе II «Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора» пункт 2.4 изложить в новой редакции:**

2.4. Стороны договорились определить следующий перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной

ответственности:

- заведующие хозяйством, осуществляющие хранение материальных ценностей;
- работы по приёму на хранение, обработке, хранению, отпуску материальных ценностей на складах, холодильниках, пищеблоках, гардеробах, по выдаче (приёму) материальных ценностей лицам, находящимся в детском учреждении;
- работы по продаже (отпуску) товаров (продукции), их подготовке к продаже;
- работы по приёму и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных и денежных ценностей, по их доставке (сопровождению) и выдаче (сдаче).

Перечень названных должностей и видов работ расширительному толкованию работодателем не подлежит.

Руководитель учреждения ставит в известность выборный орган первичной профсоюзной организации о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба.

**9. В разделе III «Рабочее время и время отдыха» пункт 3 добавить подпункты 3.1.2., 3.1.7., 3.1.8., 3.1.10, 3.1.11., 3.1.19., 3.1.12. изложить в следующей редакции:**

3.1.2. Изменение условий трудового договора между работодателем и работником может быть произведено только по письменному соглашению сторон трудового договора. Заключение срочного договора с работником, состоящим в трудовых отношениях на условиях трудового договора на неопределённый срок, допускается только с согласия работника.

По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращение количества классов (групп)), допускается изменение определённых сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

О введении указанных изменений, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, за исключением случаев, когда изменение осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического ознакомления работника с предполагаемыми изменениями.

3.1.7. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

Для сторожей – суммированный учёт рабочего времени по 6 дневной неделе с одним выходным днем рабочей недели по скользящему графику. Учётный период – календарный год.

3.1.8 Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном положением об условиях оплаты труда. При этом работник должен быть в письменной форме ознакомлен со своим правом отказаться от этой работы.

3.1.10. При привлечении работника на работу в выходной или нерабочий праздничный день ему может быть предоставлен полный день отдыха независимо от количества отработанных в выходной день часов.

При непрерывном режиме работы выходные дни отдельных работников определяются по скользящему графику.

3.1.11. Педагогическим работникам обеспечивается возможность приёма пищи в рабочее время одновременно с детьми.

3.1.12. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являющимся обязательным для исполнения работодателем и работниками.

Разделение отпусков, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и выборного профсоюзного органа, оформленного в письменной форме. При отзыве из отпуска денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника, в случаях, установленных статьёй 124 ТК РФ.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупреждён 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.

Все дополнительные отпуска, установленные законодательством, суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и предоставляются вместе с ним, либо в другое время по соглашению работника с работодателем и с учётом производственных возможностей учреждения.

При переносе отпуска работнику отдаётся преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

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

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

3.1.16. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя должно осуществляться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и коллективным договором учреждения.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя производится во всех случаях с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

При увольнении руководителя образовательного учреждения по [п. 2 ч. 1 ст. 278](#) ТК РФ работодатель должен учитывать законные интересы учреждения, не нарушать принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательного учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником, если он согласен работать в новых условиях.

3.1.19. Предоставлять сотрудникам краткосрочный (не более одного месяца) отпуск без сохранения заработной платы по их заявлению.

При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Работнику в случае болезни может быть предоставлен неоплачиваемый отпуск по письменному заявлению. Предъявление медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания, в этом случае не требуется. Учреждение по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией предусматривают при экономии фонда оплаты труда

дополнительный оплачиваемый трёхдневный отпуск: при отсутствии в течение 10 месяцев, предшествующих отпуску, дней нетрудоспособности.

Отпуск участникам войн, воинам – интернационалистам, участникам ликвидации аварии на ЧАЭС, работникам, имеющим детей – инвалидов и инвалидов с детства, предоставлять в удобное для них время.

Предоставлять вне графика учебные отпуска, отпуска для санаторно – курортного лечения в счёт очередных отпусков.

3.1.21. Отпуск может быть оплачен в размере, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации.(Приложение № 7).

Отдельным педагогическим работникам по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации может быть предоставлен длительный отпуск до 30 календарных дней с сохранением заработной платы или её части для работы над созданием новых программ, учебников и учебных пособий.

Не допускается принуждение работников к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

**10.В разделе IV «Оплата и нормирование труда» пункт 4. И подпункт 4.1.2. изложить в следующей редакции:**

4. Заработная плата работника зависит от занимаемой должности (профессии), сложности выполняемой работы, от нормы часов (продолжительности рабочего времени) за ставку заработной платы, оклада (должностного оклада), от типа, вида и места расположения учреждения (город, село), уровня квалификации работника, наличия государственных и (или) ведомственных наград, стажа работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальными размерами.

Принять меры по упорядочению структуры заработной платы работников, обеспечивающей путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, на значительное увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с тем, чтобы их размеры в структуре заработной платы работников образования составляли не ниже 70 процентов.

4.1.2. Предоставить работникам возможность ознакомиться с табелем учёта рабочего времени перед его сдачей в бухгалтерию.

**11.В разделе IV «Оплата и нормирование труда» пункт 4.2. добавить подпункт 4.2.1, добавить пункты 4.7., 4.8., 4.12 изложить в следующей редакции:**

4.2.1. Считать наполняемость групп, установленную с учётом санитарных правил и норм, предельной нормой обслуживания для педагогических работников в конкретной группе, за часы работы в которой оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества воспитанников в группе компенсировать педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объёма выполняемой работы. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы и фиксируется в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;



- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома; - при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении;

4.8. С целью поддержки молодых педагогических кадров предусматривается по согласованию с выборным профсоюзным органом надбавка в размере не менее 50% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на срок первых трёх лет работы с момента окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

В срок до 3 лет, дающий право молодому специалисту иметь повышенную оплату труда, не включается время пребывания на военной службе по призыву или на замещающей её альтернативной гражданской службе, время обучения в очной аспирантуре, время нахождения в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте до трёх лет, а также не учитывается переход в другую образовательную организацию, расположенную на территории Республики Марий Эл. В этих случаях производится суммарный расчёт времени до и после указанных периодов, который утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой стаж до завершения обучения в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

Педагогическим работникам, трудоустроенным впервые по основному месту работы на педагогическую должность в отдельных государственных образовательных организациях, расположенных на территории Республики Марий Эл выплачивается единовременное пособие.

В случае увольнения данного работника, проработавшего менее 5 лет, по инициативе работника или по инициативе работодателя (при наличии виновного поведения работника) данное пособие возвращается организации, которая его выплатила, за исключением случая перехода работника на работу в иную образовательную организацию, расположенную в сельском населённом пункте на территории Республики Марий Эл.

4.12. Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория может осуществляться в случаях, предусмотренных в отраслевых соглашениях, заключённых на федеральном и региональном уровнях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

выхода на работу после длительной нетрудоспособности (4 месяца и более) сроком на 1 год;

выхода на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком, сроком не более 2-х лет;

нахождения в межаттестационный период в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с п.4 ч. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», сроком 1 год;

рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации в период ее прохождения;

возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией организации или сокращением численности и штата работников организации сроком на 1 год;

завоевания первого места в республиканских, муниципальных этапах конкурсов профессионального мастерства «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям» сроком на 1 год;

выхода на пенсию по старости (по возрасту) в год окончания действия установленной квалификационной категории сроком до конца учебного года;

в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается руководителем организации по ходатайству.

**12. В разделе V «Социальные гарантии и меры социальной поддержки» пункт 5. Добавить подпункт 5.1.2., пункт 5.2 добавить подпункты 5.2.1.-5.2.6., пункт 5.3. добавить подпункты 5.3.1.-5.3.2., пункт 5.4. изложить в следующей редакции:**

Стороны договорились о том, что:

5. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников,

5.1.2. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств образовательной организации санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

5.2.4. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

5.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

5.2.6. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, достигшие возраста сорока лет, 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 имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.3.1. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий.

5.3.2. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в образовательной организации, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

5.4. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;

- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на информационном стенде дошкольного учреждения.

**14.В разделе VI «Охрана труда и здоровья» добавить пункты 6.8. -6.36.изложить в новой редакции:**

6.8.Проводить мониторинг условий и охраны труда, ежегодно представлять до 1 марта доклад «О состоянии условий и охраны труда в образовательных учреждениях района».

Ежеквартально проводить анализ травматизма, воспитанников, разрабатывать рекомендации и внедрять мероприятия по их предупреждению и снижению.

Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, полагающихся средствах индивидуальной защиты, предоставляемых гарантиях компенсации заработка средними условиями труда.

Своевременно информировать работников об аварийных ситуациях, создающих угрозу санитарно – эпидемиологическому благополучию.

Результаты анализа доводить до сведения всех работников.

6.9. Неукоснительно соблюдать требования Правил технической эксплуатации электроустановок потребителей в части периодических проверок состояния электрооборудования.

6.10. Обеспечивать по мере возможности работающих сертифицированной спецодеждой, спец обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложения № 5 и № 9.

Обеспечивать хранение, стирку и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви.

Работа без соответствующей спецодежды, спец обуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

6.11. Приостанавливать частично или полностью деятельность учреждений образования при возникновении опасности для жизни и здоровья воспитанников и работников до полного устранения причин опасности.

При несоответствии температуры воздуха в помещениях санитарным нормативам работа в них сокращается или прекращается в соответствии с СанПиНом 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений. Санитарные правила и нормы».

Решение о снижении продолжительности рабочего времени (либо иной компенсации) работников в температурных условиях, отклоняющихся от нормальных, принимается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

6.12. Обеспечивать качественную подготовку учреждений образования к началу учебного года, к работе в зимних условиях.

Ежегодно оформлять актом разрешение на проведение занятий в группах и музыкальных залах.

Работодатели организуют за счет средств организации проведение обязательных предварительных и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, обучение санминимуму, обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

6.13. Привлекать в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности, требования нормативных правовых документов по обеспечению образовательного процесса.

Стороны обеспечивают контроль за выполнением руководителями учреждений образования следующих обязательств:

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

6.15. Ежегодно составлять соглашение по охране труда и смету расходов на эти мероприятия. Смета указанных расходов должна быть утверждена работодателем и выборным профсоюзным органом. Оба вышеуказанных документа прилагаются к коллективному договору. (Приложение 11)

6.16. Проводить в установленные сроки с участием представителей первичной профсоюзной организации специальную оценку условий труда на рабочих местах.

При несоответствии рабочих мест гигиеническим требованиям по результатам специальной оценки совместно с выборным профсоюзным органом разработать и реализовать план мероприятий по улучшению условий труда на рабочем месте.

6.17. Организовать работу комиссии по охране труда на паритетных началах из представителей работодателя и профсоюзной организации. Решения комиссии являются обязательными для работодателя.

6.18. Осуществлять административно – общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда с периодичностью:

I ступень – ежедневно до начала работы;

II ступень – один раз в квартал комиссия во главе с заместителем руководителя учреждения (руководителем, если нет заместителя);

III ступень – один раз в полугодие комиссия во главе с руководителем учреждения.

6.19. Обеспечить учреждение медицинскими аптечками для оказания первой помощи работникам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 15 декабря 2020 г. №1331н «Об утверждении требований к комплектации изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи работникам».

6.20. Обеспечить работников и воспитанников питьевой водой.

6.21. Сохранять место работы, должность и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

6.22. Незамедлительно выполнять требования профсоюзного органа о приостановлении работ в случае появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников впредь до принятия окончательного решения инспекцией труда.

6.23. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт, оказывать материальную помощь пострадавшим работникам.

Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматривать работодателем с участием профсоюзного органа учреждения для принятия решений, направленных на ликвидацию причин и предупреждение травматизма.

6.24. Немедленно сообщать в отдел образования и по делам молодежи о каждом несчастном случае с детьми и работающими.

6.25. Разработать и утвердить с учётом мнения профкома инструкции по охране труда на каждое рабочее место, на каждый вид работы. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.26. Создать необходимые условия для работы уполномоченного профсоюзного комитета по охране труда:

- обеспечить его правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда и экологической безопасности за счёт средств учреждения;
- предоставить для выполнения возложенных на него обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за проработанное время;
- проводить совместно с райкомом профсоюза обучение уполномоченных по охране труда с сохранением среднего заработка обучаемому.

6.27. Предоставлять органам общественного (профсоюзного) контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

Районная организация профсоюза:

6.28. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов образовательных учреждений, организует их обучение и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

6.29. Оказывает силами внештатной технической инспекции труда и профсоюзного актива практическую помощь профсоюзам в осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма, профессиональной заболеваемости.

6.30. Проводит разъяснительную работу среди работников по вопросам охраны труда и предоставления социальных гарантий.

6.31. Проводит разъяснительную работу по участию работодателей в декларировании деятельности организации по выполнению требований трудового законодательства для получения «Сертификата доверия работодателю».

6.32. Организует проведение и ежегодное подведение итогов смотров на звание «Лучший уполномоченный по охране труда». Принимает участие в проведении дней, месячников охраны труда.

6.33. Осуществляет общественный контроль за организацией питания работников и обучающихся в процессе трудовой и учебной деятельности.

6.34. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в учреждении по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.35. Стороны обязуются содействовать выполнению представлений, предложений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных профсоюза по охране труда.

6.36. Работодатель обязуется:

организовать информационно-просветительские мероприятия, направленные на профилактику ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущение дискриминации и стигматизации в трудовых коллективах работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в список раздаточных материалов при приеме на работу;

включение вопросов профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах в программы обучения и проведения инструктажей по охране труда;

недопущение дискриминации и стигматизации в трудовом коллективе в отношении работников, живущих с ВИЧ-инфекцией.

**15.В разделе VII «Поддержка молодых педагогов» пункты 7. -8.13. изложить в новой редакции:**

7. В целях сохранения развития потенциала системы образования республики, эффективного участия молодежи в ее работе, обеспечения занятости, вовлечения в активную общественную жизнь, комплексного решения социальных вопросов и усиления социальной защищенности молодых работников Стороны объявляют работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

7.1. К молодым специалистам относятся работники, впервые окончившие профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего

образования и заключившие в течение трех лет после его окончания трудовой договор с организацией по педагогической специальности (должности).

7.2 Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой стаж до завершения обучения в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

Стороны рекомендуют выплачивать молодым специалистам при установлении учебной нагрузки в объеме менее установленной нормы учебной нагрузки за ставку (должностной оклад), по согласованию с ВОППО в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения заработную плату в размере должностного оклада при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

7.3. Профсоюз совместно с Отделом образования и Работодателями содействуют:  
активной работе районного совета молодых педагогов;  
созданию и активной работе в муниципальных районах и городских округах советов молодых педагогов, молодежных комиссий профсоюзных организаций;  
установлению грантов для молодых педагогов и наставников в республиканских конкурсах профессионального мастерства;  
привлечению молодежи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе;

развитию партнерских отношений с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики профсоюза, изучению опыта, совершенствованию форм и методов работы с молодежью в организациях профсоюза;

организации для молодых педагогов правовой учебы по вопросам образовательной политики, актуального трудового законодательства и законодательства в сфере образования;

обучению и постоянному совершенствованию подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателей;

обобщению опыта педагогов-наставников, расширению круга участников номинации **«Педагог-наставник»** конкурса «Педагогический дебют» на региональном уровне;

учету критерия для оценивания работы руководителей и работников образовательных организаций – **«Эффективная организация наставничества»**;

практике института наставничества, ежегодному награждению знаком **«Лучший наставник молодежи»** педагогических работников, достигших высокого профессионального уровня и передающих свой опыт молодым специалистам образовательных организаций.

7.4. Отдел образования:

способствует развитию механизма повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;

организует конференции, слеты, форумы, семинары по конкретным проблемам молодых педагогов;

содействует самоорганизации молодых педагогов с целью реализации их общественно полезных инициатив и интересов;

изучает и популяризирует опыт аттестации успешных молодых педагогов в республике и организует разработку на его основе примерной «дорожной карты» (пошаговой инструкции) поэтапной подготовки молодого педагога к аттестации;

содействует приобретению жилья молодыми специалистами, государственной поддержки молодых семей в улучшении жилищных условий.

7.5. Стороны рекомендуют:

7.5.1. Работодателям:

высвобождать при составлении расписаний учебных занятий, если это возможно, не менее одного свободного дня в неделю для молодых педагогов в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, освоения содержания и методики преподавания учебных курсов, а также развития навыков учебной, воспитательной и развивающей работы с обучающимися и студентами;

обеспечить право реального выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы в образовательной организации с целью создания условий для раскрытия молодыми педагогами творческого потенциала;

минимизировать составление молодыми педагогами отчётной документации, предусматривая по возможности осуществление над ними квалифицированного педагогического наставничества при выполнении данных видов работ;

предусматривать в системах оплаты труда помимо мер, связанных с их стимулированием в зависимости от результатов работы, специальные меры материальной поддержки в первые три года их работы, не допуская снижения установленного уровня материального обеспечения по истечении трёхлетнего периода;

оформлять договоренности между представителями обучающихся в организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы, по вопросам обеспечения защиты их прав и интересов в виде соглашений, прилагаемых к коллективным договорам организаций;

закреплять наставников за молодыми специалистами, анализировать их работу, предусматривать для наставников меры материального и морального стимулирования на условиях, определяемых коллективными договорами;

при заключении коллективных договоров и соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие, в том числе положения по:

организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

**15.В разделе VIII «Дополнительное профессиональное образование работников» добавить пункты 8.2. -8.13.и изложить в следующей редакции:**

**Работодатель обязуется:**

8.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его преобразованием, а также сокращением численности или штата, рассматривать предварительно совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Не допускать экономически и социально необоснованной ликвидации (реорганизации) образовательных учреждений, сокращения рабочих мест.

Не осуществлять в течение учебного года в учреждении организационно – штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий педагогических работников до окончания учебного года.

При проведении структурных преобразований в отрасли не допускать массовых сокращений работников.

8.3. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников предупреждать конкретных работников, подлежащих высвобождению, персонально под роспись не менее чем за три месяца.

8.4. Уведомлять выборный профсоюзный орган учреждения в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проект приказа о сокращении численности или штата с социально – экономическим обоснованием, список сокращаемых должностей, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

К массовому единовременному высвобождению относить:

а) ликвидацию учреждения;

б) сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:

– 10% списочного состава работников в течение 30 календарных дней;

– 15% - в течение 60 календарных дней;

– 20% - в течение 90 календарных дней.

8.5. В случае возможного массового высвобождения работников реализовать меры, предусмотренные коллективным договором, соглашениями, а также определяемые в ходе консультации с выборным профсоюзным органом учреждения.

Для предотвращения массового высвобождения работников применять следующие меры:

– ограничение или временное прекращение приёма новых работников;

– первоочередное расторжение трудовых договоров с совместителями и работниками, занятыми на временных работах;

– использование возможности досрочного (до двух лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию в соответствии с заключением службы занятости;

- перевод работников с сокращаемых рабочих мест на вакантные рабочие места;
- поэтапное высвобождение работников;
- заключение с работниками договоров о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направление работников на переподготовку до наступления срока расторжения трудового договора;
- применение с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели);
- обеспечение условий для переезда работников на новое место работы с предоставлением им жилья (условий его льготного приобретения), оплатой проезда работников и членов их семей, других льгот (по договорённости сторон);
- развитие временной и сезонной занятости работников;
- другие экстренные мероприятия, направленные на содействие занятости.

8.6. Лицам, получившим уведомление о сокращении, предоставлять свободное от работы время (до одного дня в неделю) для поиска вариантов работы без сохранения заработной платы. Лицам, уволенным по сокращению, в течение двух лет предоставить преимущественное право на занятие вакантной должности, в том числе и на определённый срок.

8.7. При сокращении численности или штата работников предоставляется преимущественное право на оставление на работе также работникам, имеющим многодетные семьи.

8.8. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся:

- семейным – при наличии одного и более детей до 18 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 18 лет;
- родителям, воспитывающим детей – инвалидов до 18 лет;
- семейным – при наличии двух или более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, независимо от того, за чей счёт они обучаются;
- лицам предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии по любому основанию);
- проработавшим в учреждении свыше 15 лет;
- работники, имеющие почётные звания, ведомственные знаки отличия и иные награды;
- при наличии супруга, имеющего статус безработного;
- председателям и заместителям председателей первичных профсоюзных организаций, уполномоченные профсоюза по охране труда, внештатные правовые и технические инспекторы труда в период избрания и после окончания полномочий в течение двух лет;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее трёх лет;
- имеющим более длительный стаж работы в данном учреждении;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

8.9. При сокращении численности или штата не допускать увольнения

- двух работников из одной семьи;
- работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости и районной организации профсоюза не менее чем за 2 месяца;
- впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трёх лет, а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости и районной организации профсоюза не менее чем за 2 месяца.



8.10. Не передавать на сторону договоры на работы, которые могут быть удовлетворительным образом выполнены за дополнительную оплату своими работниками.

8.11. Оказывать содействие по трудоустройству безработных супругов, детей работников на вакантные места в учреждении в соответствии с их специальностью и квалификацией.

8.12. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

8.13. Работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с коллективным договором, соглашением по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения может оказываться материальная помощь, а также сохраняться право пользоваться их детям детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с работниками образовательного учреждения до момента трудоустройства, но на срок не более одного года.

**16.В разделе XI. «Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон коллективного договора» добавить пункты 11.3. -11.15.и изложить в следующей редакции:**

11.3. Создать на равноправной и постоянной основе комиссию по регулированию социально – трудовых отношений для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов коллективного договора и соглашений, их заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению коллективного договора, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения коллективного договора.

Комиссия регулярно в согласованные сроки, но не реже одного раза в год, рассматривает ход выполнения коллективного договора и информирует заинтересованные стороны и трудовой коллектив.

11.4. При невозможности выполнения какого – либо положения настоящего коллективного договора работодатель обязан представить в комиссию по регулированию социально – трудовых отношений:

- обоснование с указанием конкретных причин невозможности выполнения положения (нормы) в установленный срок и (или) в полном объёме;
- перечень мер по обеспечению выполнения положения (нормы) в дальнейшем;
- протокол консультаций работодателя с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации.

Комиссия по регулированию социально – трудовых отношений обязана в месячный срок рассмотреть представленные материалы и принять мотивированное решение.

11.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально – трудовых прав работников учреждения, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

Взаимные консультации проводятся в срок не позднее 7 календарных дней со дня, следующего за днём поступления от Стороны письменного уведомления.

11.6. Обеспечивать участие представителей другой стороны в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением.

11.7. Гарантировать возможность участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе конференций, совещаний, собраний работников учреждения, оперативных совещаний у работодателя по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий настоящего коллективного договора.

11.8. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе примирительной комиссии и трудового арбитража, комиссии по регулированию социально – трудовых отношений, тарификационной и аттестационной комиссий, комиссии по охране труда, по специальной оценке условий труда, по социальному страхованию, по распределению путёвок, по трудовым спорам, трёхступенчатого контроля, контроля за организацией питания, пенсионной комиссии, инвентаризационной комиссии, комиссии по списанию материальных средств, конкурсной комиссии и других.

11.9. Предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально – трудовые, экономические права и

профессиональные интересы работников. Документы по запросу одной из Сторон предоставляются в срок не позднее 3 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

11.10. Ход реализации, итоги выполнения коллективного договора регулярно освещать в средствах массовой информации и в Интернете на сайтах сторон.

Работодатель обязуется:

11.11. Взаимодействовать с первичной организацией профсоюза при подготовке и проведении заседаний, советов и совещаний по вопросам реформирования системы образования, затрагивающим трудовые и социально – экономические права и интересы работников учреждения.

11.12. Информировать выборный орган первичной профсоюзной организации об освобождениях и назначениях руководителей структурных подразделений, заместителей руководителя учреждения.

11.13. В случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором, не допускать издания приказов, затрагивающих трудовые интересы работников, без согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Заблаговременно направлять в первичную организацию профсоюза для согласования проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально – трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально – трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами, а также обеспечивать непосредственное участие представителей первичной организации профсоюза в их разработке.

При персональном определении лиц, ежегодно представляемых к награждению, учитывается мотивированное мнение первичной организации профсоюза.

11.14. В обязательном порядке рассматривать решение комиссии по регулированию социально – трудовых отношений и заключение первичной организации профсоюза по направленным им проектам локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

11.15. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзных органов и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

**3)Иные условия коллективного договора остаются неизменными.**

12.

- ✓ Приложение №2 «Положение об условиях оплаты труда работникам МБДОУ «Параньгинский детский сад №3 «Колокольчик» изложить в новой редакции (прилагается);
- ✓ Приложение №3 «Дополнительные социальные гарантии, предоставляемые работникам образования при проведении аттестации» изложить в новой редакции (прилагается);
- ✓ Приложение №4 «Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви других средств индивидуальной защиты» изложить в новой редакции (прилагается);
- ✓ Приложение №5 «Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» изложить в новой редакции (прилагается);
- ✓ Приложение №6 «Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательного учреждения длительного отпуска сроком до одного года» изложить в новой редакции (прилагается);
- ✓ Приложение №7 «Перечень профессий и должностей работников учреждения, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день » изложить в новой редакции (прилагается);
  
- ✓ Приложение №8 «Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, условия их выдачи » изложить в новой редакции (прилагается);
- ✓ Приложение №9 «Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим;
- ✓ Приложение №10 «Форма расчетного листа МБДОУ «Параньгинский детский сад №3 «Колокольчик» изложить в новой редакции (прилагается);
- ✓ Приложение №11 «Соглашение по проведению мероприятий по охране труда на 2024-2025 год » изложить в новой редакции (прилагается).

<p><b>СОГЛАСОВАНО</b> с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения (протокол от «___» _____ 20__ г. № ___ ) Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации _____ <u>Г.И.Газизова</u> (подпись) (Ф.И.О.)</p>	<p>Приложение № 2 к коллективному договору МБДОУ «Параньгинский детский сад №3 «Колокольчик» на 2024 – 2027 годы <b>УТВЕРЖДАЮ</b> Руководитель образовательного учреждения _____ <u>Р.Р.Мухамадьянова</u> (подпись) (Ф.И.О.) «___» _____ 20__ г.</p>
--	--

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об условиях оплаты труда работников**  
**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**  
**«Параньгинский детский сад №3 «Колокольчик»**

## **I. Общие положения**

1. Положение об условиях оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Параньгинский детский сад №3 «Колокольчик» (далее – Положение) разработано на основании Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Параньгинского района, находящихся в ведении отдела образования и по делам молодёжи администрации муниципального образования «Параньгинский муниципальный район», утверждённого постановлением администрации Параньгинского муниципального района от 17 августа 2012 года № 335-П и Постановления администрации муниципального образования «Параньгинский муниципальный район» «О повышении размера оплаты труда работников муниципальных учреждений и работников органов местного самоуправления, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, финансируемых из бюджета муниципального образования «Параньгинский муниципальный район» от 2 октября 2012 года № 421-П и регулирует правоотношения по оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Параньгинский детский сад №3 «Колокольчик» (далее – Учреждение).

2. Положение определяет:

порядок и условия оплаты труда работников Учреждения;

минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным в установленном порядке;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных в установленном порядке, за счет всех источников финансирования;

вопросы оплаты труда работников Учреждения;

условия оплаты труда руководителя Учреждения.

3. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами РФ, законами РМЭ и настоящим положением.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5. Введение в учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

6. Оплата труда работников Учреждения устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, применяются должностные оклады, устанавливаемые за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, применяются ставки заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю или 720 часов в год, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

7. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются и применяются с учетом: ----

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами ставок заработной платы (должностных окладов) по ПКГ;

Перечня видов выплат компенсационного характера;  
Перечня видов выплат стимулирующего характера;  
рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; настоящего положения; мнения представительного органа работников.

8. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется Учреждением самостоятельно за счет средств, выделяемых учредителем на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и иных не запрещенных законом источников.

Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей.

9. Базовая часть фонда оплаты труда включает ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть – выплаты стимулирующего характера.

10. Размер заработной платы работников учреждения состоит из:

ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

10.1. Молодому специалисту установить доплату *в размере 30%*

*от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), на срок первых трех лет работы с момента окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.*

11. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путем умножения базовых ставок (базовых окладов), установленных на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты.

12. Базовые ставки (базовые оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н:

12.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Младший воспитатель	4643.0

12.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1.	Музыкальный руководитель	9 073,00
2.	Воспитатель	10469,00
		10 931,00
3.	Старший воспитатель	
4.	Педагог - психолог	10469,00
		10 931,00
5.	Учитель –логопед	
6.	Тьютор	10 931,00
7.	Инструктор по физической культуре	9 073,00

12.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни Должности, отнесенные к квалификационным уровням рублей Базовый оклад,

2 Заведующий хозяйством 5967,00

13. К базовым ставкам (базовым окладам) работников предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы, оклад (должностной оклад):

13.1. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

13.1.1. наличия среднего или высшего профессионального образования с учетом квалификаций (степеней):

среднее профессиональное образование - 1,0;

высшее профессиональное образование - 1,15.

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем уровне образования.

Требования к уровню образования педагогических работников определяются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н;

13.1.2. наличия квалификационной категории:

первая квалификационная категория - 1,3;

высшая квалификационная категория - 1,4.

14. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии с разрядами работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих:

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Базовый оклад, рублей

2 разряд 4712,00

3 разряд 4867,00

4 разряд 5184,00

5 разряд 5496,00

15. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, предусмотренным в п.13 настоящего Положения, размер каждого повышения исчисляется без учета повышения по другим основаниям.

#### Компенсационные выплаты.

16. К компенсационным выплатам относятся выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

17. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

18. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

18.1. Работникам Учреждения в соответствии со специальной оценкой условий труда за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются доплаты в размере 4 процентов ставки (оклада) за тяжелые и вредные условия труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда N 1051/13 от 26.10.90 г:

19. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

19.1. Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Конкретный размер доплаты за работу в ночное время закрепляется учреждением в локальном нормативном акте.

19.2. Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере –35 % от базового оклада.

19.3. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере.

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.

19.4. В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий и в часы после их окончания с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

19.5. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

20. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

21. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются трудовыми договорами.

#### **Стимулирующие выплаты.**

22. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работникам по следующим направлениям: проведение работы по дополнительным образовательным программам; руководство экспериментальной площадкой, руководство методическими объединениями, специалисты по охране труда (ОТ), противопожарной безопасности (ППБ), по охране прав детства, за работу с сайтом Учреждения, наставничество, участие в работе творческой мастерской и экспертного совета, ведение архивной документации;
- премиальные выплаты по итогам работы.

22.1. Стимулирующие выплаты могут выплачиваться при условии экономии фонда заработной платы (ее стимулирующей части) на соответствующий финансовый год.

22.2. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, знаки отличия в сфере образования и науки, в следующих размерах:

- за наличие почетного звания:
- «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - 500 рублей.



- нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 250 руб.

- работникам учреждения, имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или деятельности работника - 200 рублей.

22.3. Надбавка за стаж работы педагогическим работникам устанавливается (от базового оклада):

от 1 года до 10 лет - до 5 процентов;

от 10 до 20 лет – до 10 процентов;

свыше 20 лет - до 15 процентов.

22.4. Педагогическим работникам, впервые окончившим высшее или среднее специальное учебное заведение и заключившим (в течение трех лет после окончания высшего или среднего специального учебного заведения) трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего или среднего специального учебного заведения, но не менее 30 %.

### **Премии по итогам работы.**

23. Премирование работников учреждения производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за месяц.

Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения балансовой комиссии учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями за фактически отработанное время.

### **III. Вопросы оплаты труда педагогических работников**

24. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

25. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется Отделом образования и по делам молодежи администрации муниципального образования «Параньгинский муниципальный район» (далее – Отдел образования), а других работников, осуществляющих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим учреждением. Педагогическая работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается. Педагогическая работа руководителя учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству могут иметь место только с разрешения Отдела образования. Верхнего предела объема педагогической работы, который может быть установлен воспитателям и другим педагогическим работникам в том же учреждении, не установлено.

Тарификационный список педагогов и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Установленная педагогам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

26. За периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работников учреждения производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не осуществляющим педагогическую работу во время отмены образовательного процесса, оплата за это время не производится.

<p><b>СОГЛАСОВАНО</b> с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения (протокол от «___» _____ 20__ г. № ___) Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации _____ Г.И.Газизова (подпись) (Ф.И.О.)</p>	<p>Приложение № 3 к коллективному договору МБДОУ «Параньгинский детский сад №3 «Колокольчик» на 2024 – 2027 годы <b>УТВЕРЖДАЮ</b> Руководитель образовательного учреждения _____ Р.Р.Мухамадьянова (подпись) (Ф.И.О.) «___» _____ 20__ г.</p>
--	---

## **ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ,**

### **предоставляемые работникам образования при проведении аттестации**

#### 1. Работодатель:

1.1. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливает;

– по рекомендации аттестационной комиссии учреждения может назначить на педагогическую должность лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью;

– письменно предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;

– аттестацию на соответствие занимаемой должности или заявленной квалификационной категории работников, являющихся членами профсоюза, и других работников, делегировавших полномочия первичной и районной организациям в установленном законом порядке представлять их интересы в трудовых и связанных с трудом отношениях с работодателем, проводит с участием представителей профсоюза в порядке и на условиях, установленных отраслевыми нормативными правовыми актами, соглашениями, локальными нормативными актами, коллективным договором;

– осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

– признаёт значимость работы в должности председателя профсоюзной организации, в составе выборного профсоюзного органа и учитывает это при аттестации работников;

– направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, а также предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

1.2. В случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой ему не установлена квалификационная категория, оплата труда осуществляется с учётом имеющейся квалификационной категории:

– при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);

– при возобновлении работы в должности, по которой присвоена категория, независимо от перерывов в работе;

– при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также из учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и

муниципальные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с установленным порядком;

– при установлении уровня оплаты труда на должностях, по которым применяется наименование «старший», независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

– при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности), должностные обязанности, учебные программы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе № 1
учитель; преподаватель	преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог – организатор; педагог дополнительного образования; старший вожатый; 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»)
учитель	методист
методист	учитель
педагог – психолог	воспитатель
музыкальный руководитель	воспитатель
старший воспитатель	воспитатель; педагог дополнительного образования
воспитатель	старший воспитатель; педагог дополнительного образования
методист	старший методист
старший методист	методист
инструктор – методист	старший инструктор – методист
старший инструктор – методист	инструктор – методист
преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
руководитель физвоспитания	учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); тренер – преподаватель
учитель – дефектолог; учитель – логопед	учитель – логопед; учитель – дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по

	основной деятельности)
учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального образовательного учреждения	преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель;
преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель;	учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального образовательного учреждения
концертмейстер	учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального образовательного учреждения; преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем основной работы)
учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального образовательного учреждения; преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем основной работы)	концертмейстер
старший тренер – преподаватель; тренер – преподаватель	учитель; преподаватель физической культуры (физвоспитания); инструктор по физической культуре
учитель; преподаватель физической культуры (физвоспитания); инструктор по физической культуре	старший тренер – преподаватель; тренер – преподаватель

Другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, не входящих в вышеназванный перечень должностей, могут быть урегулированы дополнениями и изменениями настоящего коллективного договора.

Оплата труда в соответствии с данным пунктом осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в течение срока действия имеющейся квалификационной категории.

1.3. Производит оплату труда педагогическим работникам с учётом ранее имеющейся квалификационной категории сроком не более двух лет, если законодательством Республики Марий Эл или настоящим Соглашением не установлено иное в следующих случаях:

- выход на работу после длительной нетрудоспособности (4 месяца и более);
- выход на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребёнком;
- выход на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- нахождение в длительной командировке по работе за рубежом или в российских образовательных учреждениях;
- возобновление педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или сокращением численности и штата работников образовательного учреждения, уходом на пенсию или сокращением учебной нагрузки в период отсутствия работы по специальности;
- вынужденный переход на новое место работы в последний год действия присвоенной квалификационной категории;
- выход на работу после окончания службы в рядах Вооружённых Сил Российской Федерации;
- истечение срока действия квалификационной категории у работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее трёх лет – оплата труда в этом случае производится по ранее имеющейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста;
- награждение государственными наградами, ведомственными наградами Российской Федерации, Почётной грамотой Правительства Республики Марий Эл, Благодарностью Главы Республики Марий Эл, Почётной грамотой Государственного собрания Республики Марий Эл;
- выполнение педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, если работник был вынужден сменить место работы или должность по причине сокращения численности работников (штатов) образовательного учреждения или ликвидации (реорганизации) образовательного учреждения – оплата труда в таком случае осуществляется с учётом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);
- присвоение учёной степени кандидата наук или доктора наук;
- завоевание первого места в республиканских, районных конкурсах профессионального мастерства;
- подготовка победителей и призёров Всероссийской олимпиады школьников (региональный и федеральный этапы);
- наличие 30 – летнего педагогического стажа;
- членство в республиканской аттестационной комиссии;
- окончание срока полномочий в составе выборного профсоюзного органа и истечение срока действия квалификационной категории, присваиваемой по результатам аттестации (в период исполнения полномочий или в течение шести месяцев после их окончания).

1.4. По согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации устанавливается на 2 года оплата труда по высшей категории работникам органов управления образованием при переходе на педагогическую работу в образовательное учреждение, если стаж работы в органе управления образованием составлял не менее пяти лет.

1.5. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

1.6. Педагогическим работникам, достигшим пенсионного возраста в год окончания действия установленной квалификационной категории и выразившим желание (на основании личного заявления) уволиться в течение или по окончании учебного года, до конца учебного года производить оплату труда с учётом ранее имеющейся квалификационной категории.

1.7. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после его окончания, имеют право на продление оплаты труда с учётом ранее имеющейся квалификационной категории на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке.

1.8. Лица, принятые на педагогические должности до вступления в силу приказа Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», но прошедшие хотя бы однажды процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности либо заявленной квалификационной категории, могут претендовать на установление квалификационной категории в соответствии с действующим Порядком проведения аттестации педагогических работников.

1.9. Педагогические работники, желающие пройти аттестацию, связанную с установлением первой или высшей квалификационной категории, имеют возможность ее прохождения в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации № 196 от 24.03.2023 г.».

2. Оплата труда в вышеперечисленных случаях по заявлению работника устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3. Педагогический работник имеет право подать заявление на прохождение аттестации для установления квалификационной категории без согласования с работодателем.

4. Педагогические работники при аттестации на ту же самую квалификационную категорию могут воспользоваться иной формой оценивания представляемых результатов педагогической деятельности:

– при наличии государственных наград, почётных званий, ведомственных знаков отличия и иных поощрений, полученных за достижения в педагогической деятельности (независимо от срока их получения);

– при положительных результатах по итогам независимой оценки квалификации, предусмотренной нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– победители профессиональных конкурсов, проводимых на уровне Российской Федерации и Республики Марий Эл.

Вышеперечисленным педагогическим работникам может быть установлена квалификационная категория на основе указанных в заявлении сведений и с учётом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем образовательного учреждения, согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации. Необходимым условием при этом является выполнение требований, изложенных в пунктах 36 и 37 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

5. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея по другой должности первой квалификационной категории.

6. В случае отказа в установлении высшей квалификационной категории педагогический работник имеет право сразу подать заявление с целью установления первой квалификационной категории.

7. По соглашению между работодателем и педагогическим работником допускается перенос сроков обязательной аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в пределах учебного или календарного года по личному заявлению работника:

– при наличии у работника листа нетрудоспособности или медицинского заключения (справки) о наличии заболеваний, а также при необходимости ухода за больным близким родственником в период, совпадающий со сроками аттестации, установленными работодателем;

– в случае окончания срока действия имевшейся у работника квалификационной категории в период длительной командировки, длительного отпуска;

– в случае перевода (перехода) работника в год очередной аттестации из одного образовательного учреждения в другое образовательное учреждение на одну и ту же педагогическую должность по причине сокращения штатной численности, реорганизации, ликвидации образовательного учреждения.

8. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

9. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

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

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

<p><b>СОГЛАСОВАНО</b> с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения (протокол от «___» _____ 20__ г. № ___) Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации организации _____ Г.И.Газизова _____ (подпись) (Ф.И.О.)</p>	<p>Приложение № 4 к коллективному договору МБДОУ «Параньгинский детский сад №3 «Колокольчик» на 2024 – 2027 годы <b>УТВЕРЖДАЮ</b> Руководитель образовательного учреждения _____ Р.Р.Мухамадьянова _____ (подпись) (Ф.И.О.) «___» _____ 20__ г.</p>
--	---

## НОРМЫ

### бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование должности	Наименование спецодежды, спецобуви и СИЗ	Количество на год
1	Рабочий	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общепроизводственных загрязнений Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт 1 шт на 2 года 1 пара 12 пар 1 шт 1 шт на 2 года
2	Электрик	Диэлектрический костюм Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические Защитные очки из пластика Защитная пластиковая каска	1 шт. 1 пара 1 пара 1 шт 1 шт
3	Сантехник	Жилет сигнальный Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Костюм для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общепроизводственных загрязнений Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания.	1 шт. 1 шт 1 шт на 2 года 1 пара 12 пар 1 шт. 1 шт.



5	Повар	Халат или костюм для защиты от общепроизводственных загрязнений и механических воздействий (стирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (стирания) Головной убор для защиты от общепроизводственных загрязнений	1 шт 1 пара 1 шт.
6	Кухонный рабочий	Халат или костюм для защиты от общепроизводственных загрязнений и механических воздействий (стирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (стирания) Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания) Головной убор для защиты от общепроизводственных загрязнений	1 шт 1 пара 12 пар 1 шт.
7	Машинист по стирке белья	Халат или костюм для защиты от общепроизводственных загрязнений и механических воздействий(стирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (стирания) Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания) Головной убор для защиты от общепроизводственных загрязнений	1 шт 1 пара 12 пар 1 шт.
8	Воспитатель	Халат белый Халат цветной Головной убор для защиты от общепроизводственных загрязнений Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)	1 шт 1 шт 1 шт 12 пар
9	Младший воспитатель	Халат или костюм для защиты от общепроизводственных загрязнений и механических воздействий(стирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (стирания) Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания) Головной убор для защиты от общепроизводственных загрязнений	1 шт 1 пара 12 пар 1 шт.
10	Заместитель руководителя по административно – хозяйственной работе (завхоз)	Халат или костюм для защиты от общепроизводственных загрязнений и механических воздействий Обувь специальная для защиты от механических воздействий (стирания) Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания) Головной убор для защиты от общепроизводственных загрязнений	1 шт 1 пара 12 пар 1 шт.
11	Сторож	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от общепроизводственных загрязнений и механических воздействий (стирания)	1 шт 1 шт 1 шт на 2

		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (стирания) Головной убор для защиты от общепроизводственных загрязнений	года 1 пара 1 шт
12	Дворник	Костюм для защиты от механических воздействий (стирания) Пальто, полупальто, плащ водоотталкивающий Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания) Головной убор для защиты от общепроизводственных загрязнений	1 шт 1 шт на 2 года 1 пара 12 пар 1 шт

**Основание:**

1. Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 №767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств. Приложение №1.
2. Санитарные правила СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи». Постановление главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 г.

<p><b>СОГЛАСОВАНО</b> с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения (протокол от «___» _____ 20__ г. № ___) Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации организации _____ Г.И.Газизова (подпись) _____ (Ф.И.О.)</p>	<p>Приложение № 5 к коллективному договору МБДОУ «Параньгинский детский сад №3 «Колокольчик» на 2024 – 2027 годы <b>УТВЕРЖДАЮ</b> Руководитель образовательного учреждения _____ Р.Р.Мухамадьянова (подпись) (Ф.И.О.) _____ «___» _____ 20__ г.</p>
--	---

## **Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты**

### **I. Общие положения**

1. В соответствии со статьей 221 ТК РФ на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдаются сертифицированные средства индивидуальной защиты в соответствии с нормами, утвержденными в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Приобретение средств индивидуальной защиты и обеспечение ими работников в соответствии с требованиями охраны труда производится за счет средств работодателя (статьи 212 и 219 ТК РФ).

К средствам индивидуальной защиты относятся специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (изолирующие костюмы, средства защиты органов дыхания, средства защиты рук, средства защиты головы, средства защиты лица, средства защиты органа слуха, средства защиты глаз, предохранительные приспособления).

2. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – Типовые нормы) предусматривают обеспечение работников средствами индивидуальной защиты независимо от того, к какой отрасли экономики относятся производства, цехи, участки и виды работ, а также независимо от форм собственности организаций и их организационно-правовых форм.

3. Работникам, профессии и должности которых предусмотрены в Типовых нормах бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, средства индивидуальной защиты выдаются независимо от того, в каких производствах, цехах и на участках они работают, если эти профессии и должности специально не предусмотрены в соответствующих Типовых нормах.

4. Наименования профессий рабочих и должностей специалистов и служащих, предусмотренные в Типовых нормах, указаны в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады, Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

5. В отдельных случаях в соответствии с особенностями производства работодатель может по согласованию с государственным инспектором по охране труда и соответствующим профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных Типовыми нормами, другим, обеспечивающим полную защиту от опасных и вредных производственных факторов: комбинезон хлопчатобумажный может быть заменен костюмом хлопчатобумажным или халатом и наоборот, костюм хлопчатобумажный - полукombineзоном с рубашкой (блузой) или сарафаном с блузой и наоборот, костюм суконный - костюмом хлопчатобумажным с огнезащитной или кислотозащитной пропиткой и наоборот, костюм брезентовый - костюмом хлопчатобумажным с огнезащитной или водоотталкивающей пропиткой и наоборот, ботинки (полусапоги) кожаные -

сапогами резиновыми и наоборот, ботинки (полусапоги) кожаные - сапогами кирзовыми и наоборот, валенки -сапогами кирзовыми и наоборот, фартук прорезиненный – фартуком из полимерных материалов и наоборот, рукавицы - перчатками и наоборот, перчатки резиновые - перчатками из полимерных материалов и наоборот, вачеги - перчатками теплостойкими из синтетического материала и наоборот, нарукавники пластикатовые - нарукавниками из полимерных материалов и наоборот.

6. В тех случаях, когда такие средства индивидуальной защиты, как жилет сигнальный, предохранительный пояс, диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический резиновый коврик, защитные очки и щитки, респиратор, противогаз, защитный шлем, подшлемник, накомарник, каска, наплечники, налокотники, самоспасатели (в том числе аварийно-спасательное средство типа «капюшон защитный «Феникс»», газодымозащитный комплект универсальный и другие), антифоны, заглушки, шумозащитные шлемы, светофильтры, виброзащитные рукавицы и другие, не указаны в Типовых отраслевых нормах, они могут быть выданы работодателем работникам на основании специальной оценки условий труда в зависимости от характера выполняемых работ со сроком носки – до износа или как дежурные и могут включаться в коллективные договоры и соглашения.

7. При заключении трудового договора работодатель знакомит работников с настоящими Правилами, а также нормами выдачи им средств индивидуальной защиты.

## **II. Порядок выдачи средств индивидуальной защиты**

1. Выдаваемые работникам средства индивидуальной защиты должны соответствовать их полу, росту и размерам, характеру и условиям выполняемой работы и обеспечивать безопасность труда. В соответствии со статьей 215 ТК РФ средства индивидуальной защиты работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать требованиям охраны труда, установленным в Российской Федерации, и иметь сертификаты соответствия. Приобретение и выдача работникам средств индивидуальной защиты, не имеющих сертификата соответствия, не допускается.

2. Работодатель обязан заменить или отремонтировать специальную одежду и специальную обувь, пришедшие в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника.

В случае пропажи или порчи средств индивидуальной защиты в установленных местах их хранения по не зависящим от работников причинам работодатель обязан выдать им другие исправные средства индивидуальной защиты.

3. Предусмотренные в Типовых нормах дежурные средства индивидуальной защиты коллективного пользования должны выдаваться работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предусмотрены, или могут быть закреплены за определенными рабочими местами (например, тулупы – на наружных постах, перчатки диэлектрические – при электроустановках и т.д.) и передаваться от одной смены другой. В этих случаях средства индивидуальной защиты выдаются под ответственность мастера или других лиц, уполномоченных работодателем.

4. Предусмотренные в Типовых нормах теплая специальная одежда и теплая специальная обувь (костюмы на утепляющей прокладке, куртки и брюки на утепляющей прокладке, костюмы меховые, тулупы, валенки, шапки-ушанки, рукавицы меховые и др.) должны выдаваться работникам с наступлением холодного времени года, а с наступлением теплого могут быть сданы работодателю для организованного хранения до следующего сезона. Время пользования теплой специальной одеждой и теплой специальной обувью устанавливается работодателем совместно с соответствующим профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом с учетом местных климатических условий.

5. Обучающимся любых форм обучения, студентам профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования на время прохождения производственной практики (производственного обучения), мастерам производственного обучения, а также работникам, временно выполняющим работу по профессиям и должностям, предусмотренным Типовыми нормами, на время выполнения этой работы средства индивидуальной защиты выдаются в общеустановленном порядке.

6. Предусмотренные в Типовых нормах средства индивидуальной защиты для рабочих, специалистов и служащих должны выдаваться указанным работникам и в том случае, если они по занимаемой должности или профессии являются старшими и выполняют непосредственно те работы, которые дают право на получение этих средств индивидуальной защиты.

7. Рабочим, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, помимо выдаваемых им средств индивидуальной защиты по основной профессии должны дополнительно выдаваться в зависимости от выполняемых работ и другие виды средств индивидуальной защиты, предусмотренные Типовыми нормами для совмещаемой профессии.

8. Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам средств индивидуальной защиты в установленные сроки.

Выдача работникам и сдача ими средств индивидуальной защиты должны записываться в личную карточку учета выдачи средств индивидуальной защиты.

В соответствии со статьей 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им средствах индивидуальной защиты.

### **III. Ответственность и организация контроля за обеспечением работников средствами индивидуальной защиты**

1. Ответственность за своевременное и в полном объеме обеспечение работников средствами индивидуальной защиты за организацию контроля за правильностью их применения работниками возлагается на работодателя в установленном законодательством порядке.

2. Трудовые споры по вопросам выдачи и использования средств индивидуальной защиты рассматриваются в установленном порядке.

3. Контроль за выполнением работодателем настоящих Правил осуществляется государственными инспекциями труда субъектов Российской Федерации.

<p><b>СОГЛАСОВАНО</b> с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения (протокол от «___» _____ 20__ г. № ___) Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации _____ Г.И.Газизова (подпись) (Ф.И.О.)</p>	<p>Приложение № 6 к коллективному договору МБДОУ «Параньгинский детский сад №3 «Колокольчик» на 2024 – 2027 годы</p> <p><b>УТВЕРЖДАЮ</b> Руководитель образовательного учреждения _____ Р.Р.Мухамадьянова (подпись) (Ф.И.О.) «___» _____ 20__ г.</p>
--	--

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательного учреждения длительного отпуска сроком до одного года

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам образовательного учреждения.

2. Педагогические работники образовательного учреждения в соответствии с п.5 ст.47 Закона Российской Федерации "Об образовании в Российской Федерации" имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

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

Вопросы исчисления стажа непрерывной педагогической работы рассматриваются работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

4.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

4.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

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

5. Стаж непрерывной педагогической работы не прерывается в следующих случаях:

при поступлении на педагогическую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днём увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трёх месяцев;

при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

при поступлении на педагогическую работу по окончании профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, если учёбе

непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на работу не превысил трёх месяцев;

при поступлении на педагогическую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной педагогической работы на другую в связи с изменением места жительства перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

6. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения; он может быть использован частями.

7. Продолжительность и время предоставления длительного отпуска, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счёт внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

8. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом учреждения.

Длительный отпуск руководителю образовательного учреждения оформляется распорядительным актом органа управления образованием.

Очередность предоставления длительного отпуска устанавливается по времени подачи заявления.

9. 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 обучающихся, учебных групп (классов).

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

10. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

11. Выход в длительный отпуск каждые 10 лет не обязателен. Излишний стаж продолжительность отпуска не увеличивает. При повторном получении длительного отпуска стаж исчисляется со дня начала предыдущего. Если работодатель не мог предоставить работнику длительный отпуск, то работа с этого дня входит в стаж, дающий право на повторный отпуск. 12. Время длительного отпуска сроком до одного года не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный отпуск.

<p><b>СОГЛАСОВАНО</b> с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения (протокол от «___» _____ 20__ г. № ___ ) Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации _____ Г.И.Газизова _____ (подпись) (Ф.И.О.)</p>	<p>Приложение № 7 к коллективному договору МБДОУ «Параньгинский детский сад №3 «Колокольчик» на 2024 – 2027 годы <b>УТВЕРЖДАЮ</b> Руководитель образовательного учреждения _____ Р.Р.Мухамадьянова _____ (подпись) (Ф.И.О.) «___» _____ 20__ г.</p>
---	---

## П Е Р Е Ч Е Н Ь

**профессий и должностей работников учреждения,  
которым предоставляется дополнительный отпуск  
за ненормированный рабочий день**

1. Руководитель учреждения, его заместители и помощники.
2. Заведующий производством, шеф – повар.
3. Завхоз, заведующий складом, кладовщик (при отсутствии заведующего складом).

Локальными нормативными актами, согласованными с выборным профсоюзным органом, коллективным договором данный перечень может быть расширен.



<p><b>СОГЛАСОВАНО</b> с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения (протокол от «___» _____ 20__ г. № ___) Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации _____ Г.И.Газизова (подпись) (Ф.И.О.)</p>	<p>Приложение № 8 к коллективному договору МБДОУ «Параньгинский детский сад №3 «Колокольчик» на 2024 – 2027 годы <b>УТВЕРЖДАЮ</b> Руководитель образовательного учреждения _____ Р.Р.Мухамадьянова (подпись) (Ф.И.О.) «___» _____ 20__ г.</p>
--	---

### **ПЕРЕЧЕНЬ**

#### **работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим**

Малярные работы с применением нитрокрасок и лаков.

1. Ремонт и очистка вентиляционных систем.
2. Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, санузлов, проведением их дезинфекции.
3. Стирка, сушка и глажение спецодежды.
4. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарений и выпечки.
5. Погрузочно – разгрузочные работы, производимые вручную.
6. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.
7. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих дезинфицирующих средств.
8. Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.
9. Все виды работ, выполняемых в учебно – воспитательном учреждении при переводе его на особый санитарно – эпидемиологический режим.
10. Работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
11. Лакокрасочные работы и полировка мебели.
12. Работы на высоте 1,3 м и более относительно поверхности земли (пола).
13. Уборка помещений, где ведутся работы, предусмотренные в данном разделе.
14. Контроль за безопасным производством работ, предусмотренных в данном разделе.  
Уборка помещений, где ведутся работы, предусмотренные в данном разделе.

<p><b>СОГЛАСОВАНО</b> с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения (протокол от «___» _____ 20__ г. № ___ ) Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации _____ <u>Г.И.Газизова</u> (подпись) (Ф.И.О.)</p>	<p>Приложение № 9 к коллективному договору МБДОУ «Параньгинский детский сад №3 «Колокольчик» на 2024 – 2027 годы <b>УТВЕРЖДАЮ</b> Руководитель образовательного учреждения _____ <u>Р.Р.Мухамадьянова</u> (подпись) (Ф.И.О.) «___» _____ 20__ г.</p>
--	--

## НОРМЫ

**бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств,  
условия их выдачи**

№ п/п	Наименование профессии	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на одного работника в месяц
1	Рабочий по обслуживанию зданий	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200г(мыло туалетное) или 250 мл(жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4	Повар	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200г(мыло туалетное) или 250 мл(жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3	Кухонный Рабочий	Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках (без натуральной подкладки)	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)  Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл  100 мл
4	Машинист по стирке белья	Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках (без натуральной подкладки)	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)  Регенерирующие,	100 мл  100 мл

			восстанавливающие кремы, эмульсии	
5	Воспитатель	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200г(мыло туалетное) или 250 мл(жидкие моющие средств в дозирующих устройствах)
6	Младший воспитатель	Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках (без натуральной подкладки)	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)  Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл  100 мл
7	Заместитель руководителя по административно хозяйственной работе (завхоз)	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200г(мыло туалетное) или 250 мл(жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
8	Сторож	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200г(мыло туалетное) или 250 мл(жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9	Дворник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200г(мыло туалетное) или 250 мл(жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Перечень профессий или список работников для получения мыла или его заменителей, а также порядок выдачи определяются коллективным договором или локальным нормативным актом, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации. Нормы выдачи указываются в трудовом договоре работника.

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно – бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

На работах, связанных с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями в дополнение к твердому туалетному мылу или жидким моющим средствам работникам выдаются очищающие кремы, гели и пасты.

Замена указанных очищающих средств твердым туалетным мылом или жидкими моющими средствами не допускается.

Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств должна фиксироваться под роспись в личной карточке учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств.

<p><b>СОГЛАСОВАНО</b> с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения (протокол от «___» _____ 20__ г. № ___)</p> <p>Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации _____ <u>Г.И.Газизова</u> (подпись) (Ф.И.О.)</p>	<p>Приложение № 10 МБДОУ «Параньгинский детский сад №3 «Колокольчик» на 2024 – 2027 годы</p> <p><b>УТВЕРЖДАЮ</b> Руководитель образовательного учреждения _____ <u>Р.Р.Мухамадьянова</u> (подпись) (Ф.И.О.) «___» _____ 20__ г.</p>
--	---

## ФОРМА расчётного листа

**Учреждение**

**Месяц начисления**

**Подразделение**

### Расчётный листок за (месяц, год)

<b>Фамилия, имя, отчество</b>					Подразделение		
					Должность		
<b>К выплате:</b>							
Табельный номер							
Общий облагаемый доход:							
Применено вычетов по НДФЛ:					на "себя"	на детей	имущественных
<b>Вид</b>	<b>Период</b>	<b>Отработано</b>	<b>Оплачено</b>	<b>Сумма</b>	<b>Вид</b>	<b>Период</b>	<b>Сумма</b>
		Дни Часы	Дни Часы				
<b>1. Начислено</b>				<b>2. Удержано</b>			
Оклад по дням					Профвзносы		
Премия – стим. фонд					НДФЛ исчисленный		
Дополнительная надбавка							
Прочие доплаты (суммой)							
Всего начислено					Всего удержано		
<b>3. Доходы в натуральной форме</b>				<b>4. Выплачено</b>			
					Через кассу (аванс)		
					Через кассу (под расчет)		
Всего натуральных доходов					Всего выплат		
Долг за учреждением на начало месяца					Долг за учреждением на конец месяца		

**Виды выплат:**

Больничный	Делопроизводство
Больничный за счет работодателя	Денежное поощрение
Больничный при профзаболевании	Дни, учтенные до начала эксплуатации
Больничный при травме на производстве	Доплата до МРОТ

Вредность	Доплата до МРОТ (по ставке)
Вредность в школе	Доплата до МРОТ (сумма)
Вредность в школе	Доплата за ночное время сторожам
Доплата за прошлый период	Оплата по окладу (по часам)
Доплата за работу в ночное время	Оплата работы в праздничные и выходные дни
Доплата за работу в праздничные дни (дневное время)	Оплата работы в праздничные и выходные дни без повышенной оплаты
Доплата за работу в праздничные дни (ночное время)	Оплата сверхурочных часов
Доплата за совмещение должностей, исполнение обязанностей	Оплата сверхурочных часов без повышенной оплаты
Дополнительная надбавка	Особые условия
Дополнительный отпуск	Отгул
Дополнительный отпуск	Отпуск без оплаты согласно ТК РФ
Дополнительный отпуск (с переносом праздников)	Отпуск за свой счет
Дополнительный отпуск (с продлением праздников)	Отпуск на период санаторно-курортного лечения (за счет ФСС)
Дополнительный учебный отпуск (оплачиваемый)	Отпуск основной
Дополнительный учебный отпуск без оплаты	Отпуск по беременности и родам
Единовременная выплата к отпуску	Отсутствие по болезни
Единовременное начисление	Отсутствие по болезни (больничный еще не закрыт)
ежегодный очередной отпуск	Отсутствие по невыясненной причине
За выслугу лет	Платные по договорам
За напряженность и сложность в работе	Платные услуги
За неблагоприятные условия труда	Платные услуги
За работу по должности председателя профкома	Пособие по уходу за ребенком до полутора лет
За увеличение объема работ	Пособие по уходу за ребенком до трех лет
Заведование кабинетом	Премия месячная
Замещение	Премия месячная
Замещение в детских садах	Премия стим. фонд
Командировка	Прочие доплаты (процентом)
Компенсация морального вреда	Прочие доплаты (суммой)
Компенсация отпуска (Дополнительный отпуск (с продлением праздников))	Прочие доплаты учителям
Компенсация при увольнении (выходное пособие)	
Материальная помощь	
Материальная помощь к отпуску	
Материальная помощь при рождении ребенка	
Материальная помощь, не облагаемая налогами	
Методлитература (все)	
Методлитература садики	
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы	
Надомное обучение	
Надтариф	
надтариф суммой	
Неоплачиваемые дни отпуска по беременности и родам	
Оклад опека	
Оплата в период повышения квалификации	
Оплата вынужденного простоя	
Оплата дней ухода за детьми-инвалидами	
Оплата за время прохождения медицинского осмотра	
Оплата за дни сдачи крови и ее компонентов	
Оплата по окладу	

<b>СОГЛАСОВАНО</b> с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения (протокол от «___» _____ 20__ г. № ___) Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации _____ Г.И.Газизова _____ (подпись) (Ф.И.О.)	Приложение № 11 МБДОУ «Параньгинский детский сад №3 «Колокольчик» на 2024 – 2027 годы <b>УТВЕРЖДАЮ</b> Руководитель образовательного учреждения _____ Р.Р.Мухамадьянова _____ (подпись) (Ф.И.О.) «___» _____ 20__ г.
--	---

## СОГЛАШЕНИЕ

### по проведению мероприятий по охране труда на 2024-2025 год

Мы, нижеподписавшиеся руководитель учреждения \_\_\_\_\_, и председатель профсоюзного комитета \_\_\_\_\_ заключили настоящее соглашение о выполнении мероприятий, обеспечивающих безопасность образовательного процесса в структурных подразделениях детского сада

№ п/п	Содержание мероприятия (работ)	Стоимость работ в руб.	Сроки выполнения работ	Ответственные за выполнение мероприятия	Количество работников, которым улучшаются условия труда
<b>I. Организационные мероприятия</b>					
1	Информировать работников о состоянии охраны труда на рабочих местах		Постоянно		30 раб.
2	Назначить ответственных за охрану труда на рабочем месте на начало учебного года.		Август		30 раб.
3	Проведение общего технического осмотра здания и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.		Апрель, октябрь		30 раб.
4	Обновление и утверждение инструкций по ОТ.		Сентябрь, По мере необходимости		30 раб.
<b>II. Технические мероприятия</b>					
1	Замена ламп накаливания на светодиодные	1800,00	В течение года		30 раб.
2					
<b>III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>					
1	Медицинский осмотр сотрудников детского	85250,00	Согласно графику		30 раб.

№ п/п	Содержание мероприятия (работ)	Стоимость работ в руб.	Сроки выполнения работ	Ответственные за выполнение мероприятия	Количество работников, которым улучшаются условия труда
	сада.				
2	Организация курсовой гигиенической подготовки и переподготовки по программам гигиенического обучения работников пищеблока	11180,00	Согласно графику		30 раб.
3	Своевременное укомплектование аптечек первой медицинской помощи.	10000,00	Постоянно		2 комплекта
4	Организация дезинфекции, дезинсекции и дератизации пищеблока и подсобных помещений.	6420	Согласно графику		12 месяцев
<b>IV. Мероприятия по обеспечению спецодеждой и средствами индивидуальной защиты</b>					
1	Приобретение специальной одежды в соответствии с типовыми отраслевыми нормами.		В течение года		30 раб.
2	Обеспечение работников мылом, смывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с установленными нормами.	3000,00	В течение года		30 раб.
<b>V. Мероприятия по пожарной безопасности</b>					
1	Перезарядка и проверка огнетушителей 30% от наличия.	7000,00	Июнь		2025 году

Руководитель учреждения

Мухамадьянова Р.Р. \_\_\_\_\_

М.П.

Председатель профсоюзного

комитета

Газизова Г.И. \_\_\_\_\_

Протокол №      от.      г.

Процессировано и прошнуровано и скреплено печатью  
Дата: 10.05.2017

Подпись: *М.В. Давыдов*  
*М.В. Давыдов*

