

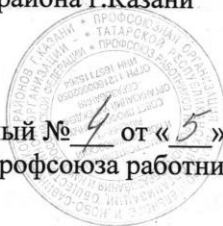
**Изменения и дополнения к Коллективному договору №165780010100
Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №380 комбинированного вида»
Ново-Савиновского района города Казани**

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
ГКУ «ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ НОВО-САВИНОВСКОГО РАЙОНА»
РЕГ № 1657 8 00 40100 /1
от 05.03.2020

**О внесении дополнений и изменений
к Коллективному договору №165780010100
Муниципальное автономное дошкольное образовательное
учреждение «Детский сад №380 комбинированного вида»
Ново-Савиновского района города Казани
420126 г.Казань, пр-кт Ямашева дом, 74а тел. +7(843)521-65-80
заключенному на 2017 -2019 годы**

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ года. Центр занятости Ново-Савиновского района г.Казани

Регистрационный № 4 от « 5 » 03.2019 года в территориальной организации Профсоюза работников образования



Ген. Маммеев

Стороны договорились внести следующие изменения и дополнения в коллективный договор, заключенный между работодателем и работниками в лице их представителей регулирующий социально-трудовые отношения в МАДОУ «Детский сад №380»

Раздел I. «ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ»

Пункт 1.16 изложить в следующем содержании:

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Соглашению о продлении действия коллективного договора сроком на один год – до 13.11.2021 года.

Текст Коллективного договора, изменения и дополнения к нему размещаются на официальном сайте образовательной организации «edu.tatar.ru/nsav/madou380»

Дополнить коллективный договор Разделом II.I «Развитие социального партнерства и координация действий сторон», следующего содержания

«2.1.1. В пределах компетенции сторон представлять к награждению ведомственными наградами работников образовательной организации, имеющих заслуги в сфере образования и отвечающих требованиям, установленным для представления к каждой из наград, с учетом наличия профессиональных заслуг и сведений о поощрениях и награждениях за эффективную и добросовестную трудовую (служебную) деятельность.

При определении лиц, ежегодно представляемых к награждению по конкретным организациям (органам), учитывается мнение представителя первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, соответствующих региональной и территориальных организаций Профсоюза.

2.1.2. Руководитель образовательной организации совместно с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации принимают решения о ходатайстве в связи с присвоением почётных званий, награждении ведомственными и другими наградами членов профсоюза, профактива, выборных профсоюзных работников. Процедура рассмотрения кандидатур, представленных к награждению, проводится на основании принципов открытости и гласности, коллегиальности, недопустимости дискриминации, объективности и всесторонней оценки профессиональных качеств, представленных для награждения работников.»

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Пункт 2.2.8 изложить в следующем содержании:

«2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и

квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- работники предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года»;

Пункт 2.2.13 изложить в следующем содержании:

«В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

Данные периоды подлежат включению в специальный стаж, дающий право на досрочное назначение страховой пенсии по старости».

Дополнить пунктом 2.2.18-2.2.21

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

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

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

2.2.21. В целях защиты своих прав участники образовательных отношений самостоятельно или через своих представителей обращаются в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений. Порядок создания и организации Комиссии, ее функции и полномочия, регламент работы, порядок принятия и оформления решений

Комиссии определяется Положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений». (Приложение № 2).

Дополнить пунктом 2.4.

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

пункт 5.5. изложить в следующей редакции:

«Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации. Размер и порядок выплаты такой компенсации устанавливаются постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 10.10.2017 № 785 «О компенсации педагогическим работникам за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена» за счет бюджетных ассигнований республиканского бюджета, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.»

РАЗДЕЛ III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Дополнить пункт 3 новым абзацем следующего содержания:

«Педагогические работники обязуется выполнять нормы профессиональной этики работников образовательной организации, осуществляющую профессиональную деятельность» (Приложение № 1);

Пункт 3.14 изложить в следующем содержании:

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

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

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

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.»

Раздел IV. «ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА»

Дополнить пунктом 4.15. (новый пункт в конце раздела)

4.15. В соответствии с Федеральным законом от 27.12.2019 №463-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» с 1 января 2020 года минимальный размер оплаты труда (МРОТ) составляет 12130 рублей в месяц. В силу статей 129, 133, Трудового кодекса Российской Федерации общая сумма месячной заработной платы, начисленной работнику, полностью отработавшему за этот период норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной величины МРОТ. Доведение заработной платы работникам до уровня не ниже установленной величины МРОТ осуществляется без учета выплат за работу в особых условиях, в ночное время и премиальных выплат.

Пункт 4.2.1 изложить в следующей редакции:

«Формирование фонда оплаты труда государственных и муниципальных образовательных организаций осуществляется в пределах объема средств образовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в смете образовательной организации с учетом:

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

Пункт 4.2.2 изложить в следующей редакции:

«Базовые оклады работников образовательных организаций устанавливаются Положениями "Об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций г. Казани" на основе профессиональных квалификационных групп в соответствии с постановлением ИКМО г. Казани № 3854 от 3.07.2018г.

Пункт 4.2.3. изложить в следующей редакции

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

Критерии оценки эффективности деятельности работников организаций утверждаются руководителем организации по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления организацией. Значения критериев оценки эффективности деятельности организаций и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед организацией.

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам в пределах имеющихся средств самостоятельно, по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций и закрепляются в Положении о распределении стимулирующих выплат (Приложение №??)

Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям, установленным локальными актами и коллективными договорами организаций.

Дополнить пунктом 4.15

«Заработная плата работников муниципальных образовательных организаций г. Казани, устанавливаемая в соответствии с [пунктом 2](#) постановления ИКМО г. Казани № 3854 от 3.07.2018г., не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на основе системы оплаты труда, действовавшей на момент перехода на условия оплаты труда в соответствии с настоящим постановлением, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.»

Раздел V. «ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ»

пункт 5.1.10 изложить в следующей редакции:

«Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с требованиями ст.92, 117 и 147 ТК РФ.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда предоставление гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда осуществляются на основании:

- Перечня № 1 работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда, утвержденному приказами Госкомобразования СССР от 20.08.1990 № 579, Министерства науки, высшей школы и технической политики от 7.10.1992г. № 611.

- Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного Постановлением Госкомитета Совета Министров СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года №298/П-22.

За работником сохраняются установленные гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда до улучшения условий труда, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3.2, 3.3, 3.4 классов или опасным условиям труда 4 класса.

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

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

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Исключить пункт 6.2 из настоящего коллективного договора.

6.5. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года 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 течении пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся, получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Диспансеризация работников в возрасте 40 лет и старше в рамках ОМС проводится ежегодно (п.5 Порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения). Однако, если они не являются предпенсионерами или пенсионерами, работодатель должен освобождать их от работы на один день раз в три года. Это следует из ч.1 ст. 185.1 ТК РФ. Диспансеризацию работники проходят, как правило, по ОМС, и работодатель не должен ее организовывать.

По общему правилу бесплатную диспансеризацию в рамках ОМС все работники, начиная с 18 лет имеют право пройти:

- в возрасте от 18 до 39 лет включительно – один раз в три года (в годы 18,21,24-летия и т.д.);
- в возрасте 40 лет и старше - ежегодно.

Раздел VIII. «МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА»

абзац 4 изложить в следующей редакции:

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

Дополнить новым абзацем:

«Молодые педагоги, освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы для участия в работе президиума Совета молодых педагогов,

заседаниях, конференциях, семинарах, форумах, организуемых Советом молодых педагогов, а также для краткосрочной учебы в Школе молодого педагога».

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ
МАДОУ «Детский сад №380»**

Раздел №1 «Общие положения» изложить в следующей редакции.

1.1. «Вопросы оплаты труда в государственных и муниципальных образовательных организациях регулируются постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 674 от 24 августа 2010 года «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Татарстан, постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010г. № 678 «Об условиях оплаты труда государственных учреждений», постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31 мая 2018 года № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан», постановлением Исполнительного комитета муниципального образования города Казани от 3 июля 2018 г. N 3854 "Об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций г. Казани"

Заведующий
МАДОУ «Детский сад №380»
 /Урусова Н.С. /



2020 г.

Председатель
Профсоюза
 /Романова О.В. /



2020 г.

Принято на собрании трудового коллектива МАДОУ «Детский сад №380»

Протокол №3 от 28 февраля 2020г.